



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del
personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Luigi Pierre Cervantes Porras

ASESOR:

Mgr. Jesús Romero Pacora


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

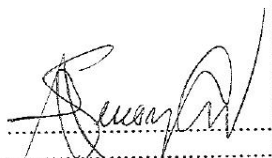
PÁGINAS PRELIMINARES

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Cervantes Porras Luigi Pierre cuyo título es: Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)
Quince (letras).

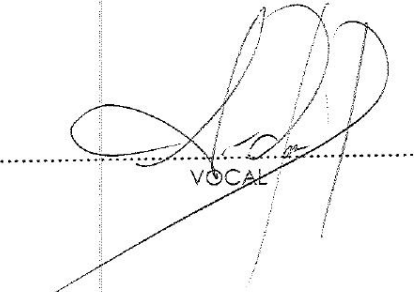
Lima, San Juan de Lurigancho 11 de Diciembre del 2018



 PRESIDENTE



 SECRETARIO



 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

La presente tesis la dedico a mis amados padres que estuvieron siempre brindándome su apoyo incondicional para culminar satisfactoriamente mi carrera profesional universitaria, a mis pequeños hermanos que son la razón de mi superación, y a todas las personas que en todo momento me apoyaron en la realización de mi tesis.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por haberme orientado con sabiduría, e iluminar mi vida, guiándome por el camino del bien y así poder concluir esta investigación.

Agradezco a mis padres por haberme brindado su amor y comprensión ante cualquier situación presente.

Agradezco a mi compañera de vida por acompañarme siempre en cada momento incondicionalmente.

Agradezco a mi asesor Mgtr. Jesús Romero Pacora, por su dedicación y orientación con los conocimientos brindados en cada una de sus asesorías, lo cual ha sido puntos claves para culminar esta tesis.

Agradezco a todos los docentes que fueron partícipes directa e indirectamente en este proceso de formación académica.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Luigi Pierre Cervantes Porras, con DNI N° 76466436, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de Diciembre del 2018



Luigi Pierre Cervantes Porras

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: **Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en san juan de Lurigancho, 2018** la cual tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Atte.

Luigi Pierre Cervantes Porras

INDICE

	Página
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos Previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del Problema	30
1.5. Justificación del Estudio	31
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de Investigación	36
2.2. Variables, Operacionalización	37
2.3. Población y Censo	40
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	41
2.5. Métodos de Análisis de Datos	43
2.6. Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS	61

ANEXOS	73
Anexo 1: Instrumentos	74
Anexo 2: Validación de instrumentos	76
Anexo 3: Matriz de Consistencia	87
Anexo 4: Tabla de especificaciones	88
Anexo 5: V.Aiken	90
Anexo 6: Captura Gráfica de base de datos SPSS	94
Anexo 7: Reporte Estadístico de la productividad de los empleados de Cottons	96
Anexo 8: Porcentaje de Similitud	98
Anexo 9: Autorización de la entidad donde se realizó la investigación	99
Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad de tesis	100
Anexo 11: Autorización de publicación de tesis	101
Anexo 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	102

INDICE DE TABLAS	66
Tabla 1: Operacionalización Variable 1	67
Tabla 2: Operacionalización Variable 2	68
Tabla 3: Expertos de Validación Variable 1 y Variable 2	69
Tabla 4: Fiabilidad Variable 1	69
Tabla 5: Fiabilidad Variable 2	69
Tabla 6: Tabla Cruzada Variable 1 y Variable 2 - Correlación	69
Tabla 7: Tabla Cruzada Dimensión 1 y Variable 2 - Correlación	69
Tabla 8: Tabla Cruzada Dimensión 2 y Variable 2 - Correlación	71
Tabla 9: Tabla Cruzada Dimensión 3 y Variable 2 - Correlación	71

INDICE DE FIGURAS	103
Figura 1: Variable 1 y Variable 2 - Correlación	104
Figura 2: Dimensión 1 y Variable 2 - Correlación	105
Figura 3: Dimensión 2 y Variable 2 - Correlación	106
Figura 4: Dimensión 3 y Variable 2 - Correlación	107

RESUMEN

La investigación titulada Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018, dónde conseguimos identificar que se influencia por el la inestabilidad de los colaboradores y el bajo nivel de rendimiento en la productividad de los colaboradores, lo cual se ha desarrollado por la falta de compromiso por parte de gerencia en capacitación, derechos y obligaciones laborales, ambiente laboral negativo, y el favoritismo en relaciones laborales y personales; generándose así una problemática. El tiempo en el que se realizó esta investigación fue durante un periodo de 8 meses en aproximación, las teorías en las que se fundamenta la tesis son de los autores Cuesta, Collings, Mellahi & Cascio y Vallejo para la variable Gestión del talento humano y Prakash , López, Chiang, Martín & Núñez para la variable Satisfacción laboral, la investigación es de tipo Aplicada, de nivel descriptiva correlaciona, el diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018. La población está compuesta por el personal de la empresa, con un total de 50 colaboradores, para la recopilación de datos se utilizó como instrumento el cuestionario con la escala de Likert, el cual está conformado por 30 preguntas para ambas variables. Para realizar el análisis de los datos en cada una de las variables se ha utilizado el programa estadístico SPSS versión 25. Asimismo, se utilizó con la finalidad de realizar las tablas, porcentajes de tablas, tablas cruzadas según lo propuesto en la investigación, luego se procedió a realizar la interpretación de los resultados de las variables, en el cual se han calificado como regular a la gestión del talento humano en un 86.0% y bueno a la satisfacción laboral en un 14.0%. Por otro lado, en cuanto a los resultados estadísticos alcanzados, mediante la prueba Rho de Spearman para la constatación de hipótesis entre las dos variables, se obtuvo una correlación moderada en un 0.688**, la cual se logra concluir que para tener un alto nivel de satisfacción laboral se tendrá que brindar mayor énfasis a la capacitación, desarrollo personal, desarrollo profesional, compromiso organizacional, mayores beneficios y compensaciones con el objetivo de poder aumentar la satisfacción laboral del personal.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Satisfacción laboral., Estrategias.

ABSTRACT

The research entitled Management of human talent and its relationship with the job satisfaction of the Cottons Jeans staff, in San Juan de Lurigancho, 2018, where we managed to identify that is influenced by the instability of the employees and the low level of performance in productivity of the collaborators, which has been developed by the lack of commitment on the part of management in training, labor rights and obligations, negative work environment, and favoritism in labor and personal relations; thus generating a problem. The time in which this research was conducted was during a period of 8 months in approximation, the theories on which the thesis is based on the authors Cuesta, Collings, Mellahi & Cascio and Vallejo for the variable Human talent management and Prakash , López, Chiang, Martín & Núñez for the variable Labor satisfaction, the research is of the Applied type, descriptive level correlates, the non-experimental cross-sectional design and quantitative approach, which aims to determine the relationship between the management of human talent with the satisfaction of the staff of Cottons Jeans, in San Juan de Lurigancho, 2018. The population is composed of the staff of the company, with a total of 50 employees, for the data collection was used as an instrument the questionnaire with the scale from Likert, which is made up of 30 questions for both variables. To perform the analysis of the data in each of the variables, the statistical program SPSS version 25 was used. Also, it was used for the purpose of making the tables, percentages of tables, crossed tables as proposed in the research, then proceeded to perform the interpretation of the results of the variables, which have been rated as regular to the management of human talent in 86.0% and good at job satisfaction in 14.0%. On the other hand, regarding the statistical results achieved, by means of the Spearman's Rho test for the verification of hypothesis between the two variables, a moderate correlation was obtained in a 0.688 **, which we can conclude that to have a high level of job satisfaction will have to give greater emphasis to training, personal development, professional development, organizational commitment, greater benefits and compensation in order to increase job satisfaction of staff.

Key words: Human talent management, Job satisfaction, Strategies.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En los últimos años el desarrollo en las organizaciones y el apogeo empresarial en el mercado, captó la atención de investigadores, con el propósito de estudiar el desarrollo y el progreso que las organizaciones a nivel gerencial están experimentando con la modernización, con un crecimiento y desarrollo progresivo, en el ámbito social, económico, tecnológico y del conocimiento. Es esencial la realización de dicho estudio, a causa de la relación que genera la Gestión del Talento Humano, y como está reflejado con la satisfacción del personal en la organización.

En la última oleada de estudios por Randstad Workmonit correspondiente al primer trimestre de 2018. Este estudio se llevó a cabo tras realizar más de 13 500 encuestas a profesionales de 34 países, divididos por edad y país de residencia. En dicha investigación, se obtuvo que, de todos los encuestados, solo un 19% aseguran no estar contentos con sus condiciones laborales, un 81% aseguran estar contentos con sus condiciones laborales actuales.

Asimismo, en la citada revista Randstad Workmonit, en la publicación de su artículo mencionó que en España existen 13,6 millones de profesionales que se encuentran satisfechos con su profesión vigente. El estudio de Randstad reveló que un 74% de los profesionales europeos que ocupan un empleo se muestran conforme con su puesto de trabajo actual. Esta cantidad encaja con la inscrita en el tercer periodo del 2017 y está próximo de alcanzar las mismas estadísticas de años anteriores. En su análisis, la revista recomendaba que para fidelizar el talento y consolidar su compromiso es necesario acrecentar la calidad de satisfacción del personal a través de nuevas técnicas y estrategias que aseguren su permanencia en su centro de trabajo. Es el deber de Gerencia planificar estrategias donde se evite la migración del talento y refuerce el grado de satisfacción de los empleados.

Gregorio Calderón, Julia Naranjo y Claudia Álvarez, en la publicación de su artículo en la universidad nacional de Colombia (2013) “Gestión humana en las empresas de Colombia: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral”. Expresaron que la gestión humana ha distinguido variaciones en su concepción y también en los papeles ejercidos contribuyendo valor en la creación de superioridad competitiva con sostenibilidad por medio de las personas garantizando el alcanzar los objetivos de la organización.

En el artículo Tiempo de Opinión (2015), Según Makaly A. Rivera Chú, consultora en Gestión y Desarrollo Humano, indicó que la Gestión de Personas en el Perú ha experimentado varias etapas, lo que significa nuevos y mayores desafíos para los profesionales del Desarrollo Humano en las Organizaciones, es decir, el éxito de quien controla Recursos Humanos en una organización se ubica en dedicarse en lo que se necesita, aplicándose en lo que se tiene que hacer y no en aquello que todo el mundo sigue porque está de moda, diagnosticando primero y recetando después. Es por ello, ni un solo gerente de recursos humanos puede dar una solución sin primero comprender que está sucediendo en su empresa, sin medir, sin encuestar, sin datos. Descubriendo lo que sucede en la organización e identificando las necesidades de los empleados solo así se logrará satisfacerlas.

Según Asencio (2017) “La gestión de personas en la organización, está vinculada a las decisiones o políticas sobre la ocupación del personal; estas políticas deben definirse previo análisis del entorno y un contexto apropiado, determinando para ello los aspectos generales que la organización busca obtener”. (p.19)

ESAN Graduate School of Business (2017), publicó un artículo en la que menciona:

En la encuesta realizada de Capital Humano de Price Waterhouse Coopers, Implementado en 47 países de todo el mundo con 1000 organizaciones, estableció que las organizaciones que cuentan con una estrategia de RR.HH. bien diseñada e implementada, alcanzan un 35% más de ingresos por trabajador y un 12% menos de ausentismo. Esto concluyó que una gerencia efectiva de RR.HH. logra aumentar significativamente las utilidades del negocio.

En este contexto ESAN analizó dos grandes acontecimientos en el país, por un lado, la presencia de todos los tamaños de las organizaciones que laboran con una satisfactoria gestión estratégica de capital humano alineados a objetivos empresariales, donde los ejecutivos de RR.HH. buscan alinear los intereses de los empleados con la de la organización, donde haya más cambios positivos. Y en otra parte, existen empresas que únicamente se encargan de sus funciones básicas, sin ir más allá del reglamento de trabajo. Evidentemente, solo un grupo tiene mayores cambios.

En este sentido, Costura Azul S.A.C una empresa textil, cuya actividad económica es la fabricación de prendas de vestir, ventas en grandes cantidades de productos textiles, prendas de vestir, localizada en el distrito de San Juan de Lurigancho, se ve afectada por su bajo grado productivo, y la inestabilidad del personal, puesto que el 30% de sus colaboradores su rendimiento productivo es menor a otras fechas, lo cual se ha originado por las siguientes razones: la falta de compromiso por parte de gerencia en capacitación, derechos y obligaciones laborales, ambiente laboral negativo, y el favoritismo en relaciones laborales y personales, esta información es evidenciada mediante la tabla estadística periódica de asistencia por los colaboradores perteneciente al mes de Abril y Junio del 2018, que presenta una cifra inferior evidenciada a principios del año durante el mes de enero a marzo donde Costura Azul tuvo la cantidad máxima de 10000 prendas producidas, conforme avanzaba los siguientes meses su producción descendió, sufriendo una caída notable en mayo, con una aproximación de 8000 prendas, lo cual ha generado una marca negativa en la estabilidad monetaria de la empresa, en el mes siguiente mantuvo un nivel más alto llegando a alcanzar una cifra de 8800 prendas fabricadas, esto nos demuestra que existe desequilibrio en la concurrencia de los colaboradores de la empresa, tal como puede ser verificado en el anexo 7.

Es por ello que mediante el presentado estudio de investigación buscamos establecer la relación existente de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, buscando la satisfacción y el mejoramiento de la administración del personal, y así la sociedad pueda implementar estrategias de gestión para obtener un crecimiento en su desarrollo organizacional, mediante la satisfacción plena de su personal y así obtener el mejor rendimiento para alcanzar el máximo potencial de la empresa, siendo fundamental la satisfacción laboral y la administración del talento humano.

Una recomendación a esta problemática es que las empresas enfaticen la implementación de estrategias de gestión orientadas al talento humano, basándose en la satisfacción laboral.

Por último, aceptada problemática exhibida, se plantea ejecutar una investigación que determine la relación entre ambas variables, Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal.

1.1 Trabajos previos

Antecedes Internacionales

Miranda (2014) en su tesis *“La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa creaciones “Vaness” de la ciudad de Ambato”*, desarrollado en la universidad técnica de Ambato, tesis de grado presentado como requisito para la graduación o titulación previo a recibir el título de psicólogo industrial. El objetivo general fue determinar la incidencia de la Gestión de talento humano en la satisfacción de los empleados de la empresa creaciones “Vaness”. Los principios expuestos parten de los autores Chiavenato, autor del ejemplar Administración de Recursos Humanos y Alles autor del libro Desarrollo del talento humano basado en competencias, por la fuente de información recopilada basado en sus estudios. En esta investigación la metodología aplicada fue Descriptivo – exploratorio, puesto que a través de estos se persiguió estudiar la realidad del talento humano, estableciendo su actual situación y la relación con el grado de satisfacción que posee el talento humano, después de realizarse un exhausto indagación del contexto de la compañía, se pudo ejecutar una solución, con la finalidad de enriquecer la calidad de satisfacción del personal. Para su desarrollo se tomó de muestra la población censal de estudio a los 26 empleados. En consecuencia, se adquirió el nivel de correlacional de Spearman de ($Rho = 0.501$), una correlación positiva y con un valor de ($p = 0.007 < 0.05$); cuyo resultado es menor al nivel de significancia de 0.05, dónde negó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en este sentido significó lo siguiente:

Existió Incidencia entre las variables gestión del talento humano con la satisfacción laboral, por esta razón manejar adecuadamente la gestión del talento humano incidió significativamente en la satisfacción laboral del equipo humano de la organización Creaciones Vaness.

Por lo tanto, la contribución de esta tesis al desarrollo de la investigación fue definir y detallar la relación que poseen las variables de estudio, gestión del talento humano y satisfacción laboral; y así poder dar a conocer la relevancia que tienen estas dimensiones, y como son fundamentales para las empresas, que buscan el desarrollo organizacional.

Arcos y Gonzáles (2015) en su tesis *“La gestión de talento humano y su incidencia en el clima laboral en la empresa Cartimex de la ciudad de Guayaquil, 2014-2015”*, elaborado en Laica Vicente Rocafuerte universidad de Guayaquil, tesis expuesta como requisito para conseguir el título de Ingeniera Comercial. El objetivo general fue establecer un modelo de Gestión de talento humano para mejorar el clima laboral de la empresa Cartimex. Los conocimientos aplicados en este estudio parten de los autores Chiavenato autor del libro Teoría y administración y Gan autor del libro Manual de Recursos Humanos, debido a la enriquecida fuente de conocimiento obtenida a través de la búsqueda de indagación. La metodología aplicada en esta investigación fue inductivo – deductivo, puesto que es una forma de reflexionar que nos incita llevar a cabo un estudio de modo que logre alcanzar, de lo personal, a lo general, de un fragmento a una desenlace absoluto, de dicho modo identificando cada una de las falencias existentes en los departamento de la empresa, y deductivo ya que encierra un proceso analítico. Para el análisis se escogió como población una muestra de 62 trabajadores. En definitiva, se alcanzó el nivel de correlacional de Spearman de ($Rho = 0.506$), una correlación positiva y con un valor de ($p = 0.007 < 0.05$); cuyo resultado es menor al nivel de significancia de 0.05, dónde se aceptó la hipótesis alterna y se negó la hipótesis nula en este sentido significó lo siguiente: Existió Incidencia en la gestión del talento humano en el clima laboral, así pues manejar adecuadamente la gestión del talento humano asiste positivamente en el clima laboral de la empresa Cartimex en la población de Guayaquil.

Por ende, el beneficio que brindó esta tesis a la reciente investigación fue abastecernos de información y aclarar nuestras ideas ante la realidad de la relación de las variables gestión del talento humano y clima organizacional, de forma que posea un mejor apoyo en el momento de realizar la investigación con la información adquirida.

Sotomayor (2010) en su tesis *“La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato”*, desarrollado en la universidad técnica de Ambato, tesis de grado presentado como requisito para alcanzar el título profesional de Ingeniería de Marketing y Gestión de Negocios. El objetivo general fue determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral del personal en MABETEX distribuidora textil de la ciudad de Ambato. Los principios expuestos en esta investigación parten de los autores Jérico autor del libro Gestión del talento humano y Robbins autor del libro

Comportamiento organizacional, debido a la basta fuente de información recopilada basado en su estudio. En esta investigación se aplicó la metodología exploratoria – descriptiva, pues nos concede determinar previamente el problema analizando el ambiente y describir toda su dimensión, tiempo y espacio, logrando describir en fondo el origen del problema del estudio en su contexto. Para realizar la parte estadística se tomó la población finita de 8 participantes de todas las áreas de la organización. En definitiva, se consiguió el nivel de correlacional de Spearman de ($Rho = 0.207$), una correlación positiva y con un valor de ($p = 0.005 < 0.05$); cuyo resultado es inferior al nivel de significancia de 0.05, dónde negó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa, en este sentido significó lo siguiente: Un modelo de gestión del talento humano, si permitió mejorar el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato

La presente investigación, nos otorgó aportes referente a las variables que se van a estudiar, por lo cual nos respaldaremos en los conocimientos adquirida en la unidad de estudio, y la preferencia de la variable Gestión del talento humano en dicha investigación, y sus similitudes poseídas con el desarrollo de tesis teniendo en cuenta la información analizada y apoyarse en el momento de realizar la discusión.

Antecedentes Nacionales.

Zelada (2018) en su tesis *“La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad tecnológica del Perú, 2017”*, desarrollado en la universidad privada César vallejo, tesis de grado presentado como requisito para adquirir el título de Maestro en Gestión del talento humano. El objetivo general fue establecer la relación que existe entre Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en la universidad tecnológica del Perú (UTP), 2017. Los conocimientos aplicados en este estudio parten de los autores Edith Penrose autor del libro de gestión del talento humano y Herzberg autor del ejemplar the Motivation to work, debido a la fuente de información recopilada basado en sus estudios. La metodología aplicada en esta investigación fue hipotético deductivo, puesto que de esta forma se pudo dar posibles soluciones a los problemas planteados y comprobarlo con la información recopilada de la muestra conforme a la hipótesis planteada. Se tomó como población una muestra de estudio del tipo no probabilístico de 169 colaboradores para la investigación. Finalmente, se alcanzó el nivel de correlacional de Spearman de ($Rho = 0.707$) estadísticamente significativa, siendo su porcentaje de ($p = 0.006 < 0.05$); dónde se confirmó la hipótesis alterna, en este aspecto significó lo siguiente: Existió una relación significativa entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la UTP y se descarta la hipótesis nula. En otras palabras, la relación es directa, y se confirma: a óptima gestión del talento humano, superior el desarrollo de la satisfacción laboral.

En definitiva, la contribución que brindó esta investigación al presente estudio fue concedernos información de la relación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral, y de este modo poder obtener una orientación más eficaz al momento de realizar las recomendaciones respecto a las dimensiones, participación laboral y compromiso organizacional.

Godoy (2017) en su tesis *“Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima – 2016”*, elaborado en la universidad privada Cesar Vallejo, tesis de grado presentado como requisito para la obtención del título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016. Los principios expuestos en este estudio parten de los autores Quevedo autor del libro

Gestión estratégica de los procesos administrativos del talento humano gerencial que labora en el instituto de previsión social de la fuerza armada policial y Palma autor del libro de Escala de Satisfacción laboral debido a la fuente de información recopilada basado en sus estudios. La metodología aplicada en esta investigación fue hipotético deductivo, puesto que de esta forma se puede dar posibles soluciones a los problemas planteados y comprobarlo con la información dispuesta de la muestra acorde a la hipótesis planteada. Para la tesis se consideró como población una muestra de estudio del tipo básico o teórico de 93 enfermeras. En definitiva, se consiguió el nivel de correlacional de Spearman de ($Rho = 0.271^{**}$) estadísticamente significativa, siendo su valor de ($p = 0.009 < 0.05$); donde la hipótesis nula se rechazó y aceptó la hipótesis alterna, de esta manera significó lo siguiente: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia Lima, 2016. Es decir, la relación fue directa, y se afirmó: el mayor grado de satisfacción laboral reside por un óptimo desarrollo de gestión laboral.

La presente investigación, nos atribuyó aportes referente a las variables que se han investigado, por el tanto nos apoyaremos en las correlaciones que poseen las mismas dimensiones de Planeación estratégica y Gestión del talento humano poseen similitud con nuestra investigación, para tenerlos en cuenta y analizarlos con los resultados obtenidos.

Villanueva (2017) en su tesis "*Gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en los trabajadores de la maderera Loreto, Huaraz, 2017*", desarrollado en la universidad privada Cesar Vallejo, trabajo presentado como requisito para adquirir el título de licenciada en administración. El objetivo general fue examinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la maderera Loreto en la ciudad de Huaraz en el 2017. Los conocimientos aplicados en esta investigación fueron de los autores Chiavenato autor del escrito Gestión del talento humano y Chiang, Martín & Núñez autor del ejemplar de Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral debido a la fuente de conocimiento recopilada basado en sus estudios. En este estudio la metodología empleada fue no experimental – correlacional, puesto que el estudio asentó los datos en su estado natural que se presentan, porque no se modificó las variables. Para la investigación se consideró la población finita por la población censal conformada por 27 trabajadores. Por último, se consiguió el nivel correlacional de Spearman de ($Rho = 0.509$), estudiada por ser una considerable correlación positiva y con una significancia de ($p = 0.007 < 0.05$) tal producto es menor al nivel de significancia bilateral de 0.05, que demuestra que la

correlación es significativa y positiva, dónde se acepta la hipótesis alterna, en este sentido significa lo siguiente: Existió Incidencia notable de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral, de tal forma una correcta gestión del talento humano incide de manera positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores siendo de superior nivel. De este modo, la relación era directa, y se afirmó: a sobresaliente gestión del talento humano, superior el crecimiento de la satisfacción laboral.

Por lo tanto, esta investigación contribuyó en el desarrollo de mi tesis, otorgándome conocimientos en las teorías relacionadas al tema, avalado por los autores que me ayudaron a clarificar mi punto de vista sobre las bases de conocimiento de la Gestión del talento Humano y la Satisfacción laboral, y de este modo poder obtener una orientación más eficaz al momento de realizar las recomendaciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Gestión del talento humano.

Según Cuesta (2016) en su libro Gestión del Talento Humano y del conocimiento, mencionó lo siguiente:

La gestión de Recursos humanos o Gestión Humana o Gestión del talento humano tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de las personas como seres sociales. (p.24)

La gestión humana es conseguir que el capital humano se alineen a los objetivos estratégicos trazados por la organización acorde a sus funciones en el trabajo, que no se representan como un medio si no una finalidad, aquellos individuos son almacenadores del recurso humano, que es valorizado por las empresas y sus competidores, que emprenden un desarrollo de aprendizaje continuo y de nuevas experiencias, por lo cual las organizaciones están en la facultad de realizar una serie de sacrificios con la finalidad de conducir a la descubrimiento, a la filiación o reclutamiento, al desarrollo y a la contención del talento o capital humano se integre a su empresa.

En cuanto a las dimensiones, el escritor estableció los siguientes:

Dimensión 1: Planeación estratégica de gestión del talento Humano

Por planeación estratégica del talento humano se comprenderá las decisiones y acciones desarrolladas en el contexto de la organización que inciden en los participantes, procurando el continuo mejoramiento, desde la planeación, implementación y control de las estrategias organizaciones, teniendo en consideración las interacciones directas con el entorno.

Dimensión 2: Talento Humano

En los modelos de gestión, el factor hombre es considerado el esencial portador de conocimiento, con capacidades, habilidades y experiencias, los cuales se diferencian de otras organizaciones, por su aprendizaje, sus ideas, y la diferenciación al reconocer el rol estratégico que tienen las personas en las organizaciones.

Dimensión 3: Optimización del Capital Humano

Es un proceso clave e integrador de mejoramiento continuo, imprescindible mediante el cual la empresa asegura cumplir su propósito potenciando su formación humana, anticipando las necesidades futuras desde criterios de compromiso social, el rendimiento, la productividad, conduciendo las aptitudes y habilidades de cada trabajador, la satisfacción laboral, y el compromiso con la organización.

Según Collings, Mellahi & Cascio (2017) en su libro *The Oxford Handbook of Talent Management*, mencionó que:

“Gestión del talento humano es la fase a mediante el cual las organizaciones proveen y satisfacen necesidades de talento en trabajos específicos, integrándolo en su capacidad laboral, desarrollando sus capacidades existentes habilidades” (p.426).

La gestión del talento humano como consecuente relata la estructura que todas las organizaciones adoptan para controlar las relaciones con todas áreas dentro de la empresa, como el manejo de todas las actividades importantes, dado que son ellos los responsables de la organización en los procesos respectivos esenciales para el desarrollo de toda empresa.

En cuanto a las dimensiones, el artífice manifestó los siguientes:

- Coaching
- Mentoring
- Training and Development

Según Vallejo (2016) en su libro *Gestión del Talento Humano*, mencionó que:

La gestión del talento humano investiga el avance e intervención del recurso hombre, aumentando las competencias de todo individuo laborando en la sociedad, la gestión del talento humano acepta la interacción entre sus trabajadores con la organización incluyendo a la empresa con las necesidades y intereses de sus colaboradores con la intención de apoyarlos, resguardarlos y ofrecerlos un progreso individual apto de nutrir la personalidad y motivación de cada empleado que se compone en el capital con mayor importancia de la empresa, su personal. (p.17)

La gestión del personal se refiere al esfuerzo humano que es vital para el funcionamiento de cualquier organización, y se efectúa a través de procesos administrativos. Si el ser inteligente está disponible a ofrecer su esfuerzo, la empresa continuará, y no siendo así, desacelerará. Las organizaciones deben prestar primordial atención a su personal.

En cuanto a las dimensiones, el autor expresó los siguientes:

- Gestión por competencias
- Modelo de gestión por competencias.
- Selección de personal

Según The department of Management and Information Technology, Jubail Industrial College. P.O. (2016) en su publicación The relationship between job Satisfaction, job performances and employee engagement: An explorative study, mencionó que:

La gestión del talento humano contribuye con la satisfacción de cada empleado, mediante la serie de factores como, una excelente comunicación, la apreciación, los objetivos bien definidos y claros, los estudios donde se verá los roles de la organización y el individuo. (p.2)

La gestión del talento humano como ciencia se utiliza para la planificación estratégica de los recursos humanos para el mejorar el valor del negocio y hacer posible que las empresas y las organizaciones alcancen sus objetivos.

En cuanto a las dimensiones, el autor estableció los siguientes:

Estrategia de recursos humanos

Planificación estratégica

Gestión del talento

Variable 2: Satisfacción Laboral

Según Prakash (2016) en su publicación Review of Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment, mencionó que:

La satisfacción laboral se presenta como el resultado de todos los elementos que compone el trabajo, puede estar influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas dentro de la organización, en tal sentido la satisfacción laboral en general puede ser una medida más inclusiva en respuesta a todas las facetas de su centro de trabajo. (p. 94)

La satisfacción laboral se entiende como el medidor de la conclusión final de la relación de todas las combinaciones de factores ambientales, psicológicos dada la naturaleza de la empresa y como estos factores se ven reflejados en los trabajadores.

En cuanto a las dimensiones, el artífice expresó los siguientes:

Dimensión 1: Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se entiende como un estado psicológico, que señala el enlace de un individuo con la organización, donde acepta el objetivo de la organización y la vuelve propia, esforzándose con voluntad en lograr dichos objetivos.

Dimensión 2: Participación Laboral

La Participación laboral demuestra la medida en el que un individuo se siente identificado,* en la cual la situación laboral total es un interés vital o el grado en que se percibe como una fuente importante para la satisfacción de necesidades.

Dimensión 3: Motivación

La motivación proviene de la necesidad y el deseo de alcanzar un objetivo o una recompensa por el valor personal que los empleados le dan, lo cual se encuentran interesados, estimulados, comprometidos con cierto trabajo que desempeña o actividad por cumplir, estando conscientes e inconscientes de lo que esperan lograr.

Según López (2015) en su publicación Empoderamiento y Satisfacción Laboral, mencionó que:

La satisfacción laboral es la sensación positiva o de bienestar hacia el trabajo, el cual tendrá un sentimiento positivo hacia esta; determinada por los sentimientos o emociones de cómo perciben los miembros de las organizaciones y como ellos están conformes con su entorno bajo las condiciones que la empresa impone en el trabajo. (p.18)

La satisfacción laboral se refiere a la propia sensación o estado de ánimo de acuerdo a la condición de su trabajo, el trabajo logra verse influenciado por una diversidad de factores, como la condición de la relación con el supervisor, la condición del entorno físico en el que se trabaja, el grado de satisfacción en el trabajo.

En cuanto a las dimensiones, el escritor manifestó las siguientes:

- Desempeño Laboral
- Reconocimiento social
- Rendimiento Laboral

Según Chiang, Martín & Núñez (2010) en su publicación Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, mencionó que:

La satisfacción laboral es una conducta que demuestra relaciones significativas con cuantiosos fenómenos laborales considerables, tales como el absentismo y el cambio de trabajo entre otros. Expuesta así el resultado del desarrollo de la comunicación del trabajador y su condición en el trabajo. (p.193)

La satisfacción laboral se comprende como el resultado final de un proceso interno en la organización donde todos los empleados involucrados muestran distintos aspectos significativos que describe la situación real de cómo se están relacionando todos en el entorno.

En cuanto a las dimensiones, el autor expresó las siguientes:

- Absentismo
- Rotación en el trabajo
- Actividad Sindical

Según The Society for Human Resource Management (2015) en su publicación employee Job Satisfaction and engagement, mencionó que:

La satisfacción laboral como se señala según su título es la percepción de placer y logro que un empleado experimenta en su trabajo cuando sabes que vale la pena hacer tu trabajo. Es el resultado de una evaluación que hace que uno logre sus valores laborales o satisfaga sus necesidades básicas. Ayuda a determinar, en qué grado tu trabajo te da esta sensación de que te gusta o no te gusta tu trabajo. (p.21)

La satisfacción laboral se refiere a la combinación de los sentimientos y creencias que pueden producir un efecto positivo o negativo en los roles y responsabilidades del trabajo; como también se deriva de la evaluación del trabajo y la comprensión de que el trabajo está ayudando a lograr los objetivos personales del empleado.

En cuanto a las dimensiones, el artífice estableció los siguientes:

- Desarrollo de carrera
- Compensación y Beneficios
- Compromiso del empleado

1.4 Formulación del problema

Sobre la base de la realidad problemática presentada se planteó los siguientes problemas de investigación:

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018?

Problemas específicos

Los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes:

¿Cuál es la relación entre la planeación estratégica de gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans en el año 2018?

¿Cuál es la relación entre el talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans en el año 2018?

¿Cuál es la relación entre la Optimización del capital humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons jeans en el año 2018?

1.5 Justificación del estudio

La investigación presentada sostuvo como propósito determinar la relación entre la Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018; aplicada en la organización para su desarrollo organizacional, y de esta manera poder aportar conocimientos de la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en las empresas que hasta la fecha se encuentran creciendo y el impacto positivo que tendrá sobre sus participantes.

Justificación teórica

En su justificación teórica, la investigación desarrollada nos brindó conocimientos sobre Gestión del talento humano y Satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, los cuales fueron beneficiosos al sector industrial textil y así puedan optar por darle mayor énfasis a estos procesos de gestión, y mediante ello aplicar estrategias de gestión desarrollándose con una gestión ágil en la organización.

En la presente investigación se mencionó a los siguientes 2 autores, teniendo a Cuesta como el principal autor de la primera variable gestión del talento humano y a Prakash como el principal autor de la segunda variable satisfacción laboral.

Justificación metodológica

En su justificación metodológica, la aplicación de técnicas, el uso de instrumentos del cuestionario en la escala de Likert, y herramientas en el desarrollo y análisis de datos como fue el software SPSS 25, nos permitió obtener con un nivel más de alto de eficacia datos para su proceso y análisis de los datos arrojados que se obtuvo en el tema investigado.

El presente estudio buscó aportar conocimiento a través de la obtención de datos por medio de técnicas de recopilación de información y el proceso de análisis de resultados, dando un diagnóstico único, real y actualizado de la organización sobre cómo se está desarrollando la empresa.

Justificación práctica

En su justificación práctica, el aporte que se obtuvo por la realización de esta investigación mediante la identificación de la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral permitió a la empresa Cottons Jeans generar mayores ingresos, todo esto como el resultado de la aplicación correcta de la gestión del talento humano como un desarrollador de satisfacción laboral en la sociedad anónima cerrada.

Justificación social

En su justificación social, el establecimiento de esta tesis desarrollada fue su contribución en las comunidades vecinas desarrollados alrededor de la empresa Cottons Jeans, por lo que los vecinos podrían desarrollarse profesionalmente con un mayor conocimiento en los puestos que la empresa les ofrece, lo cual generaría mayores oportunidades de empleo.

Este trabajo de investigación podrá ser usado para las siguientes investigaciones que tengan como objetivo alcanzar el desarrollo a nivel empresarial, en busca de una mejor óptima gestión del talento humano y la satisfacción laboral en las organizaciones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

HG: Existe una relación significativa de la Gestión del Talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018.

Ho: No existe una relación significativa de la Gestión del Talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre la planeación estratégica de gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans.

HE0: No existe relación entre La planeación estratégica de gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans.

HE2: Existe relación entre el talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans.

HE0: No existe relación entre el talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans.

HE3: Existe relación entre la optimización del capital humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons jeans.

HE0: No existe relación entre la optimización del capital humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons jeans.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la planeación estratégica de gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jean en el año 2018.

OE2: Determinar la relación entre el talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans en el año 2018

OE3: Determinar la relación entre la Optimización del capital humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons jean en el año 2018.

I. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández (2014), el diseño de investigación se divide tomando en cuenta el tiempo durante la información es obtenida, en la recolección de datos son diseño transversal, donde se recogen información en un tiempo único, en un determinado tiempo, el cual su intención es la descripción de las variables y su incidencia en la correlación en un específico tiempo, sin intervenir en el ambiente en el que se desarrollan, por lo que no serán manipuladas ninguna variable.

Según Hernández, Ramos y Plasencia (2018), en este tipo de diseño no experimental, no manipulan las variables, estudiadas en su contexto natural sus fenómenos, describiendo, analizando la relación en las variables que puedan existir entre ambas, sin generar algún tipo de cambio por el investigador. (p.87).

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se elaborará bajo los conceptos de la investigación aplicada, “comprendida por la aplicación de las teorías aprendidas en la práctica, plasmándolos en beneficio de los procesos por los equipos involucrados y en la sociedad en general” (Vargas, 2009, p.159).

Según Brown (2015), afirma que, en la investigación aplicada, se emplea con intensa continuidad el análisis factorial en las pruebas psicométricas sobre las evaluaciones de trabajos, en el cual se puede efectuar una estructura de medición antes de poder avanzar al punto más específico del estudio para el investigador. (p. 126).

El reciente trabajo desea determinar la relación directa entre la adquisición de los resultados en comparación con los objetivos que ya se definieron en la investigación, a través de un estudio y análisis del proceso de producción.

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por el nivel de investigación es descriptivo dado que será medido, evaluando y recolectando datos para luego ser sometidos a su análisis en el cual se obtendrá el cómo se manifiesta el problema que está afectando la variable dependiente.

Según Bernal (2010), la investigación descriptiva intenta especificar las características más resaltantes de un objeto determinado de estudio con respecto a su aparición y comportamiento, o sencillamente el investigador tratará de describir las formas o maneras en que éste tiene semejanza o diferencia de él mismo en otra situación o contexto dado. (p.113)

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación el enfoque que presenta es cuantitativo puesto que nos permitirá evaluar los datos obtenidos de forma numérica, entregando cifras estadísticas. También se puede comprender que la investigación cuantitativa.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2008), “El enfoque cuantitativo se refiere a la recopilación de conocimiento para comprobar la hipótesis, basada en la medición numérica y el análisis estadístico, para probar teorías y implantar patrones de comportamiento” (p. 15)

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 *Variables*

Gestión del Talento Humano:

Cuesta afirma que La gestión de Recursos humanos o Gestión Humana o Gestión del talento humano tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de las personas como seres sociales.

Satisfacción Laboral:

Prakash afirma que la satisfacción laboral se presenta como la suma de todos los elementos que compone el trabajo, puede estar influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas dentro de la organización, en tal sentido la satisfacción laboral en general puede ser una medida más inclusiva en respuesta a todas las facetas de su centro de trabajo.

2.2.2 *Operacionalización de las variables*

2.2.3 *Matriz de Operacionalización de las variables*

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Gestión del talento humano	Según Cuesta (2016) La gestión de Recursos humanos o Gestión Humana o Gestión del talento humano tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de las personas como seres sociales. (p.24)	Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones de Gestión del Talento Humano; 3 dimensiones y 9 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert.	Planeación estratégica de gestión del talento humano (Cuesta, 2016, p.24)	Planificación	1 2 3 4	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
				Gestión	5 6 7 8	
				Organización	9 10 11	
				Desarrollo Profesional	12 13	
				Nivel del talento	14 15 16 17	
				Aprendizaje y formación	18 19 20 21	
				Desarrollo personal	22 23	
				Optimización del capital humano (Cuesta, 2016, p.40)	24 25 26 27	
				Habilidades y talentos	28 29 30	
				Conocimiento	29 30	

Tabla 2:
Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Satisfacción laboral	Según Prakash (2016) La satisfacción laboral se presenta como la suma de todos los elementos que compone el trabajo, puede estar influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas dentro de la organización, en tal sentido la satisfacción laboral en general puede ser una medida más inclusiva en respuesta a todas las facetas de su centro de trabajo. (p. 94).	Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones de la Satisfacción laboral; 3 dimensiones y 9 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert.	Compromiso organizacional (Prakash, 2016, p.94)	Reconocimiento	1	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
					2	
					3	
					4	
				Capacitación	5	
					6	
					7	
				Obligaciones y oportunidades	8	
					9	
					10	
			Participación laboral (Prakash, 2016, p.80)	Capacidad	11	
					12	
					13	
				Evaluación	14	
					15	
					16	
					17	
				Situación laboral	18	
					19	
					20	
			Motivación (Prakash, 2016, p.120)	Estrategias	21	
					22	
					23	
				Desarrollo en la	24	
				organización	25	
					26	
					27	
					28	
				Recompensas	29	
					30	

2.3. Población y Censo

2.3.1. Población

Según Carrasco (2017), “Es el conjunto total de todos los elementos, y cantidades de análisis, integrados en el ámbito espacial en el que se elabora el proyecto de investigación” (p.237).

Los empleados que forman parte de la empresa Textil ubicada en SJL Cottons Jeans. Existe una población de 50 trabajadores de las áreas de Corte, Producción, Acabado y control de calidad en Cotton Jeans.

2.3.2. Censo

Según Hernández (2014), Un censo de población es una investigación estadística que radica en el cálculo de la totalidad de los componentes que constituyen la población por investigar. Es necesario especificar el espacio y el tiempo al que se refiere el recuento.

Partiendo de una población de 50 empleados en la empresa Cottons Jeans se realizó la encuesta debidamente a los 50 puesto que la población es censal por la cantidad de participantes a evaluar el 2018.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez, y Confiabilidad

2.4.1. Técnica

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), Es, básicamente, las técnicas que hacen posibles las operaciones racionales de abstracción, generalización, análisis, síntesis, sistematización, clasificación, etc.; y de las reglas lógico – dialécticas propias de la investigación científica. (p.53).

Según Kuznik, A., Hurtado, A. y Berenguer, A. (2010), La encuesta, es una técnica práctica, concreta y particular dentro del desarrollo de una investigación la que permite la estructuración y cuantificación de los datos y generar resultados del estudio realizado a la población. (p. 317).

En la tesis desarrollada se empleó la técnica de encuesta, el método de medición es en la escala de Likert, conformado por conjunto de ítems, donde se categorizará para que cada individuo pueda elegir, con una puntuación dada.

2.4.2. Instrumento

Según Arias (2012), “El instrumento de medición, es todo medio utilizado por el investigador con la objetivo de adquirir, ingresar o almacenar información objetiva sobre una investigación específica” (p.68).

Según Vara (2010), Los instrumentos cuantitativos se utilizan en investigaciones descriptivas, correlacionales y explicativas, que con facilidad se adaptan a los análisis estadísticos, beneficiosos para describir y calcular con mayor exactitud las diversas variables. (p. 32)

Para obtener información se utilizó el cuestionario como instrumento de recopilación que está compuesto por 60 preguntas cerradas, correspondientes a las 2 variables que se está trabajando.

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

2.4.3. Validez

Según Valderrama (2015), “Es la medida en el que se valida una prueba asociada según rasgo o característica algún criterio” (p.214).

Se validará el instrumento por los expertos en base a su juicio para su aprobación.

Tabla 3:

Expertos de validación variable 1 y variable 2

EXPERTO N°1	MGTR. JESÚS ROMERO PACORA
EXPERTO N°2	MGTR.DARIEN BARRAMEDO RODRÍGUEZ GALÁN

Fuente: Elaboración Propia

2.4.5. Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “Un instrumento de medición concierne en que es cuando su colocación reiterada del mismo sujeto y fin producen los mismos resultados” (p.200)

A continuación del juicio de ser validado por los expertos, seguirá con el método de alternativas o paralelas, donde se administrará el instrumento a un conjunto de personas durante un corto periodo de tiempo.

Tabla 6

Fiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	30

Las cifras estudiadas por el sistema estadístico informático SPSS, consiguió un 0.768 de la confiabilidad realizado del cuestionario de la Gestión del talento humano que aplicado a 50 empleados de Cottons Jeans, que concedió saber la solidez de los ítems, debido que el nivel de la confiabilidad que se logra obtener es moderado.

Tabla 7

Fiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	30

Los números examinados por el programa estadístico informático SPSS, alcanzó un 0.834 de fiabilidad del instrumento de la Satisfacción laboral siendo encuestados 50 empleados de la sociedad Cottons Jeans, que facilitó comprender la consistencia de los ítems, puesto que el nivel de confiabilidad que se logra obtener es moderado.

2.4.6. Herramientas para el procesamiento y análisis de datos

Se eligió oportunamente la herramienta de análisis de información utilizada, el programa SPSS 25, útil en la elaboración de tablas y gráficos de las preguntas.

2.5. Métodos de análisis de datos.

En tesis desarrollada se empleó el SPSS 25. El cual se aprovechó con la finalidad de estudiar los datos, el cual nos arroja un resultado en tablas de frecuencias con gráficos y porcentajes, como el exponer las figuras y su distribución. Asimismo, se procederá a evaluar el coeficiente de correlación de Spearman, en el que probará la hipótesis de forma que llegue a conocerse si existe relación entre las dos variables: Gestión del talento humano y Satisfacción laboral. Así, se desarrollará las tablas cruzadas bivariadas, dónde se realizará un análisis descriptivo, con el propósito de interpretar los valores totales de forma analítica.

2.6. Aspectos éticos.

El actual estudio de investigación será medido su nivel de autenticidad mediante el programas Turnitin, dónde se corroborará el grado de similitud con otras investigaciones, y de tal manera prevenir algún tipo de copia de investigaciones de otros autores, puesto que certifica el valor ético del profesional, y de tal manera demostrar la certeza y la originalidad en su desarrollo.

Las citas, fuentes y referencia bibliográficas aplicadas en la investigación respetaron el modelo según las normas vigentes APA.

II. RESULTADOS

3.1. Análisis e interpretación de resultados.

En el tercer capítulo se describen los resultados que se obtuvieron en el estudio disponiendo de las dimensiones mencionadas anteriormente.

Tabla 8

*Gestión del talento humano*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			malo	regular	bueno	Total
Gestión del talento humano	malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	regular	Recuento	2	39	2	43
		% del total	4,0%	78,0%	4,0%	86,0%
	bueno	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	4	39	7	50
		% del total	8,0%	78,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 8, se confirma que la Gestión del talento humano es regular en un 86.0% y la satisfacción laboral del personal es bueno en un 14.0%.

No obstante, el objetivo general era determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018; mediante los datos porcentuales arrojados se puede señalar que la gestión del talento humano es bueno, la satisfacción laboral del personal es bueno con un 10.0%. Mientras que, en el tiempo que la gestión del talento humano es regular, la satisfacción

laboral del personal es regular con un 78.0%. Por último, si el momento que la Gestión del talento humano es malo, la satisfacción laboral del personal es malo con un 4.0%.

Por otra parte, en tanto los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico, por medio del Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho=0.688^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, teniendo en cuenta la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una medida por 4 niveles: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); el producto confirma que existe una correlación moderada en las dos variables.

Asimismo, poseemos como hipótesis general que, si existe una relación significativa de la Gestión del Talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018; confirmada la hipótesis por la prueba estadística Rho de Spearman que enseña un coeficiente de correlación de 0.688 con un nivel de significación bilateral de 0.000; en otras palabras, la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables se confirma. En datos de porcentajes el valor de correlación nos afirma que existe un 68.8% de correlación entre nuestras dos variables, pudiendo ser su nivel etiquetada como una correlación moderada.

Tabla 9

*Planeación estratégica de gestión del talento humano*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			malo	regular	bueno	Total
Planeación estratégica del talento humano	malo	Recuento	1	5	0	6
		% del total	2,0%	10,0%	0,0%	12,0%
	regular	Recuento	3	25	4	32
		% del total	6,0%	50,0%	8,0%	64,0%
	bueno	Recuento	0	9	3	12
		% del total	0,0%	18,0%	6,0%	24,0%
Total		Recuento	4	39	7	50
		% del total	8,0%	78,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

			Planeación estratégica de gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planeación estratégica de gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 9, se declara que la Planeación estratégica de gestión del talento humano es regular en un 64.0% y la satisfacción laboral del personal es bueno en un 14.0%.

No obstante, el objetivo específico era determinar la relación entre la planeación estratégica de gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018; por medio de los gráficos se señala que en la ocasión que la planeación estratégica de gestión del talento humano es bueno, la satisfacción laboral del personal es bueno con un 24.0%. Por el contrario, en el momento en que la planeación estratégica de gestión del talento humano es regular, la satisfacción

laboral del personal es regular con un 64.0%. En pocas palabras, si la planeación estratégica de gestión del talento humano es malo, la satisfacción laboral del personal es malo con un 12.0%

Por otra parte, con los números logrados en el análisis estadístico, a través del Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho=0.524^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, y valorando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una medida por 4 niveles: fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); moderada (0.51 a 0.75); débil (0.26 a 0.50); escasa o nula (0.00 a 0.25) ; la puntuación expresa que existe entre la dimensión con la variable una correlación moderada.

Tabla 10

*Talento humano*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			malo	regular	bueno	Total
Talento humano	malo	Recuento	3	10	0	13
		% del total	6,0%	20,0%	0,0%	26,0%
	regular	Recuento	0	23	2	25
		% del total	0,0%	46,0%	4,0%	50,0%
	bueno	Recuento	1	6	5	12
		% del total	2,0%	12,0%	10,0%	24,0%
Total		Recuento	4	39	7	50
		% del total	8,0%	78,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

			Talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 10, se corrobora que el talento humano es regular en un 50.0% y la satisfacción laboral del personal es bueno en un 14.0%.

Sin embargo, el objetivo específico era determinar la relación entre el talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans.; por intermedio de los resultados es posible señalar que en el instante que el talento humano es bueno, la satisfacción laboral del personal es bueno con un 10.0%. Más bien, en el punto que el talento humano es regular, la satisfacción laboral del personal es regular con un 46.0%. En conclusión, si la el talento humano es malo, la satisfacción laboral del personal es malo con un 6.0%

De esto modo, en el total logrado del análisis estadístico, con el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho=0.622^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, y considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una medida por 4 niveles: fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); moderada (0.51 a 0.75); débil (0.26 a 0.50); escasa o nula (0.00 a 0.25); la puntuación evidencia que existe entre la dimensión con la variable una correlación moderada.

Tabla 11

*Optimización del capital humano*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			malo	regular	bueno	Total
Optimización del capital humano	malo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	4,0%	4,0%	0,0%	8,0%
	regular	Recuento	2	31	3	36
		% del total	4,0%	62,0%	6,0%	72,0%
	bueno	Recuento	0	6	4	10
		% del total	0,0%	12,0%	8,0%	20,0%
Total		Recuento	4	39	7	50
		% del total	8,0%	78,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

			Optimización del capital humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Optimización del capital humano	Coefficiente de correlación	1,000	,646*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,646*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 11, se puede asegurar que la Optimización del capital humano es regular en un 72.0% y la satisfacción laboral del personal es bueno en un 14.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación existe relación entre la optimización del capital humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans.; gracias a los resultados se puede establecer que en el momento en el que el talento humano es bueno, la satisfacción laboral del personal es bueno con un 08.0%. Sin embargo, en el tiempo que el talento humano es regular, la satisfacción laboral del personal es regular con un 62.0%. A fin de cuentas, si el talento humano es malo, la satisfacción laboral del personal es malo con un 4.0%.

De esta manera, por los porcentajes proporcionados en el análisis estadístico, a través el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho=0.646^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.014, teniendo presente la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una medida por 4 niveles: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); el resultado manifiesta que existe entre la dimensión con la variable una correlación moderada.

III. DISCUSIÓN

La investigación sostuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018. De igual manera se desea determinar la relación de las dimensiones de la primera variable (Planeación estratégica de gestión del talento humano, talento humano y optimización del capital humano), con la segunda variable.

Los instrumentos aplicados han sido desarrollados por las características de la empresa Cottons Jeans para ser validados según el criterio de los 2 jueces, a partir de la prueba piloto se calculó la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.768 de la encuesta de la primera variable y 0.834 para la encuesta de la segunda variable.

Los valores arrojados revelaron que el personal de Cottons Jeans catalogan la gestión del talento humano regular en un 86.0%, además existe un conjunto que lo señalan como malo, es una realidad que tiene que ser considerada por los directivos de la empresa. Por otro lado, el mismo personal señalan como buena la gestión del talento humano de la empresa Cottons Jeans, en un 14.0%.

Si evaluamos la relación de nuestras variables, podemos contemplar que el porcentaje proporción superior de los datos se encuentra ubicada en la diagonal secundaria de la tabla cruzada, donde el personal aprecia la gestión del talento humano como bueno con un 10.0%, en cambio el personal considera que la gestión del talento humano como regular con 78.0%; por ultimo cuando el personal califica la gestión del talento humano mala un 4.0%. La interpretación de estos resultados nos concede confirmar la existencia de una relación lineal directa entre ambas variables; respuesta comprobado gracias a la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.688$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que nos faculta el confirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Las cifras alcanzadas son superiores a comparación a los expuestos por Miranda (2014) (Rho de Spearman, $Rho = 0.501$), Sig. (Bilateral) = 0.007; ($p \leq 0.05$)), manifestando la existencia de la incidencia entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los empleados de la empresa creaciones Vaness de la ciudad de Ambato. Y resulta similar de Arcos y Gonzales (2015) (Rho de Spearman, $Rho = 0.506$), Sig. (Bilateral) = 0.007; ($p \leq 0.05$)), indican que existe incidencia entre la gestión del talento humano con el clima laboral en la empresa Cartimex de la ciudad de Guayaquil. Otro, es el asunto de Sotomayor (2010) (Rho de Spearman,

Rho = 0.207) Sig. (Bilateral) = 0.005 \leq 0.05), que afirma que existe incidencia en la gestión del talento humano en el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato. También los resultados obtenidos por Zelada (2018) (Rho de Spearman, Rho = 0.707), Sig. (Bilateral) = 0.006; ($p \leq 0.05$)), enseña que existe significativa relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad tecnológica del Perú. Y otro, es el caso de Godoy (2017) (Rho de Spearman, Rho = 271), Sig. (Bilateral) = 0.009; ($p \leq 0.05$)), declara que existe significativa relación entre la gestión del talento y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia. Finalmente esta Villanueva (2017) (Rho de Spearman, Rho = 509), Sig. (Bilateral) = 0.007; ($p \leq 0.05$)), que revela que existe incidencia considerable de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral en los trabajadores de la maderera Loreto. Finalmente, estos resultados indican que si existe relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal en toda clase de empresas e instituciones, como las asociaciones privadas que fueron valoradas para estos resultados.

Examinando la cifra arrojada de las dimensiones de Gestión del talento humano de manera individual, puede apreciarse que la planeación estratégica de gestión del talento humano exhibió una puntuación con 64.0% de regular, siguiendo la dimensión de talento humano con 50.0% de regular, y finalmente se encuentra la optimización del capital humano que posee 72.0% de regular. Por lo tanto, los directivos de la organización Cottons Jeans, tendrán que arreglar sus indicadores del talento humano, especialmente el desarrollo profesional, nivel de talento, sobre todo el aprendizaje y formación que aumente el compromiso y la motivación del personal.

Estas cifras de la tabla cruzada, son acordes a los conseguidos en la el cruce de datos de la variable gestión del talento y satisfacción laboral y de las dimensiones de la primera y segunda variable en el cuál se obtiene que en el instante que los empleados piensan que la gestión del talento es bueno, de ser así es bueno en un 10% la mayor interrelación es correspondiente a las 2 dimensiones talento humano y optimización del capital humano es bueno, entonces es bueno en un 10.0% y un 8.0%. La dimensión planeación estratégica de gestión del talento humano relacionada con la satisfacción laboral del personal es la que tiene un menor porcentaje con un 6.0%.

Los valores de la prueba estadística de correlación de las dimensiones de gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral de personal, vuelven a coincidir con los conseguidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman de mayor puntuación pertenecen a las dimensiones el talento humano ($Rho = 0.622$, Sig. (Bilateral) = 0.000); optimización del capital humano ($Rho = 0.646$, Sig. (Bilateral) = 0.014); y la planeación estratégica de gestión del talento humano ($Rho = 0.524$, Sig. (Bilateral) = 0.000). Finalmente, logramos comprobar que las dimensiones de la primera variable tienen correlación de manera significativa y directa con la segunda variable, siendo correspondiente la correlación más baja a la planeación de gestión del talento humano y la más alta el talento humano y la optimización del capital humano.

Ahora, si se comparan los valores obtenidos de correlación con los conseguidos de los estudios anteriores de Miranda (2014) halla que el talento humano posee correlación con la satisfacción laboral (Rho de Spearman, $Rho = 0.619$, Sig. (Bilateral) = 0.015; ($p \leq 0.05$)). Arcos y Gonzales (2015) infieren que la planeación estratégica de gestión del talento humano mantiene correlación con el clima laboral (Rho de Spearman, $Rho = 0.623$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Por su parte, Sotomayor (2010) indica que el talento humano sostiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman, $Rho = 0.527$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Zelada (2018) encuentra que la optimización del capital humano sostienen correlación con la satisfacción laboral (Rho de Spearman, $Rho = 0.558$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Godoy (2017) encuentra que la planeación estratégica de gestión del talento humano mantiene correlación con la satisfacción laboral (Rho de Spearman, $Rho = 0.287$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), igualmente el talento humano sostiene correlación con la satisfacción laboral (Rho de Spearman, $Rho = 0.323$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Por último, Villanueva (2017) encuentra que la optimización del capital humano alberga correlación con la satisfacción laboral (Rho de Spearman, $Rho = 0.629$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). En definitiva, estamos en la capacidad de declarar que se posee la evidencia suficiente para señalar que existe correlación entre las dimensiones de Gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal; entonces, si prospera la gestión del talento humano se podrá seguir incrementando la satisfacción laboral del personal de Cottons jeans.

Tenemos que prestar mayor atención en mejorar la planeación estratégica de gestión del talento humano, para mejorar la satisfacción laboral del personal, sin olvidar prestar la debida atención las demás dimensiones existentes de la variable satisfacción.

IV. CONCLUSIÓN

Dado los valores obtenidos de esta investigación desarrollada, basado en los datos reunidos del personal de la empresa Cottons Jeans, se consiguió las siguientes conclusiones:

1. El estudio de la tesis presente ha determinado que existe correlación moderada ($Rho = 0.688^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Fundamentado en que la gestión del talento humano fue percibido como regular en un 86.0% del personal y el 14.0% del personal expone que la satisfacción laboral es bueno. De esta manera, al ver los valores de correlación y significancia, se determinó que la hipótesis nula se rechaza, ratificando que si existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018.
2. Se reconoció que existe una correlación moderada ($Rho = 0.524^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) de la dimensión Planeación estratégica de gestión del talento humano y la variable Satisfacción laboral. Este se basó en los resultados que mantiene la organización Cottons Jeans y fue puntuado como regular en un 64% del personal y el 14.0% del personal manifestó que la satisfacción laboral es bueno, esto significa que el total de decisiones y acciones directivas influyen positivamente en sus colaboradores, en búsqueda del mejoramiento continuo de su personal, además del compromiso que asume dónde la organización se esfuerza en lograr los objetivos personales del personal en la organización; sin embargo un porcentaje del personal no está de acuerdo con esto, ya que la decisiones y acciones de gerencia no se establece de manera eficaz en su totalidad, lo que incurre en la identificación que el personal no siente con los objetivos de la organización.
3. Se reveló que existe una correlación moderada ($Rho = 0.622^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) de la dimensión talento humano y la variable Satisfacción laboral. Apoyado de los valores que sostiene la sociedad Cottons Jeans y fue calificado como regular en un 50.0% del personal y el 14% expuso que el satisfacción laboral es bueno, esto significa que el personal se siente valorada su participación como de vital importancia y percibe que es fuente importante para la organización por sus

conocimientos, habilidades y experiencias que poseen, y la capacidad que los diferencias de otros como ellos en otras organizaciones, y el rol estratégico que cumplen; aunque existe un porcentaje del personal no comparten la misma idea, ya que no se sienten identificados y valorado su talento en Cottons Jeans, y por ello una parte de los trabajadores se encuentran insatisfechos laboralmente.

4. Se descubrió que existe una correlación moderada ($Rho = 0.646^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.014) por parte de la dimensión optimización del capital humano y la variable Satisfacción laboral. Basado en los resultados que adquirió la empresa Cottons Jeans y fue valorado como regular en un 72.0% y que el 14.0% del personal manifestó que la satisfacción laboral es bueno, esto significa que es imprescindible el mejoramiento del personal, optimizando las necesidades que poseen, y motivarlos con el deseo de alcanzar los objetivos organizacionales, recompensando por la actividad que desempeñan y por lo que pueden lograr mejores resultados; sin embargo, un porcentaje del personal no está de acuerdo con esto, ya que no perciben el compromiso ni el interés, y estímulo por parte de la empresa.

V. RECOMENDACIONES

Teniendo en consideración las conclusiones fundamentales en el estudio de la tesis desarrollada, se propone las siguientes recomendaciones con la finalidad de potenciar y desarrollar con eficiencia la Gestión del talento humano en la empresa COTTONS JEANS.

1. La gestión del talento humano es imprescindible para la empresa, puesto que tiene un rol imprescindible, y debe de estar orientado a producir satisfacción al personal, ya que ellos son el alma de las organizaciones, por esto es recomendable la realización periódica de encuestas y de esta manera lograr detectar si las estrategias de gestión aplicadas al talento humano generan un efecto positivo en la actitud de los colaboradores reflejándose por ende en su productividad.
2. La empresa deberá realizar estrategias de gestión orientadas a la satisfacción del personal mediante la planeación y aplicación estratégica de gestión del talento humano, de esta forma mejoraría notoriamente el nivel de satisfacción de los colaboradores que se vería reflejada en su desempeño en el centro laboral, generándose un nivel productivo más alto.
3. Potenciar el talento humano, invirtiendo en la contratación de profesionales en el campo de la enseñanza, capacitación enriqueciendo con conocimientos a los empleados en las áreas dónde desempeñan sus actividades, el cual logre maximizar sus capacidades y de buen uso de sus habilidades, de esta manera se espera desarrollar profesionales que se diferencien con otros colaboradores por su talento, habilidades, conocimientos y experiencias.
4. Por último, realizar una cautelosa evaluación referente a lo que satisface a los colaboradores, con respecto a sus intereses, aspiraciones, objetivos y metas para que el personal se encuentre motivado y tengan el nivel deseado por la empresa, ya que son la pieza fundamental para la funcionalidad de la organización, y es responsabilidad de gerencia cumplir con las obligaciones y comprometerse, con el desarrollo personal e profesional de los trabajadores que participan en la organización.

II. REFERENCIAS

- Arcos, G. & Gonzáles J. (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en el clima laboral en la empresa Cartimex de la ciudad de Guayaquil, 2014 – 2015. (Tesis de licenciatura).
Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/723/1/T-ULVR-0896.pdf>
- Arias, G., F. (2012). El proyecto de investigación. (6ta. Ed.). Caracas-Venezuela: Editorial Episteme.
Recuperado de: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Bernal, A., C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.er ed.). Bogotá-Colombia: Pearson educación.
Recuperado de: [file:///C:/Users/Casa/Downloads/Metodologia %20de%20la%20Investigacion%203 edici%C3%B3n%20Bernal.pdf](file:///C:/Users/Casa/Downloads/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%203%20edici%C3%B3n%20Bernal.pdf)
- Brown, T. (2015). Confirmatory factor analysis for applied research. (2°ed.). The Guildford publication. New York – United States.
- Calderón, Naranjo & Álvarez (Diciembre, 2013). Universidad Nacional de Colombia.
Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n41/v23n41a02.pdf>.
- Carrasco (2017). Metodología de la investigación científica (2da. Ed.). Lima: San marcos.
- Chiang, M., Martín, J. & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid – España: Servicios editoriales, S. L.
- Collings D., Mellahi K. & Cascio W. (2017). The Oxford Handbook of Talent management.
Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=S4c0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=human+talent+management+books&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj8ivrksLzdAhUFSN8KHcknB-QQ6AEIODAC#v=onepage&q&f=false>
- Cuesta S., A. (2016). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá-Colombia: Ecoe ediciones.

- The relationship between job Satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study (Enero, 2016). Department of management and Information Technology, Jubail industrial College P.D. p, 2.
Recuperado de <https://journalissues.org/wp-content/uploads/2016/01/Abdulwahab.pdf>
- Employee Job Satisfaction and engagement: Revitalizing a changing workforce (Noviembre del 2015). The Society for human Resource management, p.2.
Recuperado de <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2016-Employee-Job-Satisfaction-and-Engagement-Report.pdf>.
- Godoy, C. (2017). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Cayetano Heredia, Lima 2016. (Tesis de Licenciatura).
Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8643/Godoy_RCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (2014). Metodología de la Investigación. (6^o ed). México: McGraw-Hill.
Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández S., R. (2014). Metodología de la investigación.
Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressedpdf>
- Hernández, A. et al. (2018). Metodología de la investigación científica. Ecuador : Universidad estatal del sur de manabi.
Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj2l_f_v_XeAhWBjFkKHdWHCrSQ6AEIOTAD#v=onepage&q&f=false
- Kuznik, A., Hurtado, A. y Berenguer, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en traductología: características metodológicas. MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación, (2), 317.

- La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. (4 de Julio, 2017). Esan graduate school of Business, p.1.
Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>.
- López L. (2015). Empoderamiento y satisfacción laboral. (Tesis de grado).
Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Mejía, A.; Bravo, M. & Montoya, A. (Abril del 2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Scielo.
Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362013000100002.
- Miranda, L. (2014). La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa creaciones “vaness” de la ciudad de Ambato.
Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7786/1/FCHE-IFTGPI-62.pdf>
- Ocho de cada diez trabajadores menores de 25 años están satisfechos con su empleo. (26 de marzo de 2018). Randstad Workmonit, p.3. Recuperado de <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/ocho-de-cada-diez-trabajadores-menores-de-25-anos-estan-satisfechos-con-su-empleo/>
- Prakash B., K. (2016). Review of job Satisfaction, job Involvement and Organizational Commitment.
Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=CpdDvgAACAAJ&dq=job+satisfaction+Organizational+Commitment+and+Job+Involvement&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiS0rCOvMDdAhVnmuAKHUXICVEQ6AEIJzAA>.
- Rivera, M. (Marzo de 2015). Gestión de personas en el Perú: De relaciones industriales e gestión y desarrollo humano. Tiempo de Opinión.
Recuperado de https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf
- Sotomayor, M. (2010). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato. (Tesis de licenciatura).

Recuperado de: file:///C:/Users/Casa/Downloads/150%20ING.pdf

Vallejo C., L. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba - Ecuador: Espoch.

Vara, A. (2010). investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Recuperado

Vargas, Z. (Enero, 2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>.

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San marcos.

Villanueva, A. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en los trabajadores de la maderera Loreto, Huaraz, 2017. (Tesis de licenciatura).

Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13285/villanueva_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zelada, E. (2018). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad tecnológica del Perú, 2017. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17305/Zelada_FEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Gestión del talento humano	Según Cuesta (2016). La gestión de Recursos humanos o Gestión Humana o Gestión del talento humano tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de las personas como seres sociales. (p.24)	Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones de Gestión del Talento Humano; 3 dimensiones y 9 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert.	Planeación estratégica de gestión del talento humano (Cuesta, 2016, p.24)	Planificación	1	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
				Gestión	2	
					3	
					4	
				Organización	5	
					6	
					7	
				Desarrollo Profesional	8	
					9	
					10	
			Talento humano (Cuesta, 2016, p.18)	Nivel del talento	11	
					12	
					13	
			Aprendizaje y formación	Desarrollo personal	14	
					15	
					16	
			Optimización del capital humano (Cuesta, 2016, p.40)	Habilidades y talentos	17	
					18	
					19	
			Conocimiento		20	
					21	
					22	
					23	
					24	
					25	
					26	
					27	
					28	
					29	
					30	
					30	

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Satisfacción laboral	Según Prakash (2016). La satisfacción laboral se presenta como la suma de todos los elementos que compone el trabajo, puede estar influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas dentro de la organización, en tal sentido la satisfacción laboral en general puede ser una medida más inclusiva en respuesta a todas las facetas de su centro de trabajo. (p. 94)	Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones de la Satisfacción laboral; 3 dimensiones y 9 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert.	Compromiso organizacional (Prakash, 2016, p.94)	Reconocimiento	1	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
					2	
					3	
					4	
				Capacitación	5	
					6	
					7	
				Obligaciones y oportunidades	8	
					9	
				Capacidad	10	
					11	
					12	
					13	
				Evaluación	14	
					15	
					16	
					17	
				Situación laboral	18	
					19	
					20	
				Estrategias	21	
					22	
					23	
				Motivación	24	
					25	
				Desarrollo en la organización	26	
					27	
					28	
				Recompensas	29	
					30	

Tabla 3:

Expertos de validación variable 1 y variable 2

EXPERTO N°1	MGTR. JESÚS ROMERO PACORA
EXPERTO N°2	MGTR.DARIEN BARRAMEDO RODRÍGUEZ GALÁN

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Fiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	30

Tabla 5

Fiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	30

Tabla 6

*Gestión del talento humano*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			malo	regular	bueno	Total
Gestión del talento humano	malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	regular	Recuento	2	39	2	43
		% del total	4,0%	78,0%	4,0%	86,0%
	bueno	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	4	39	7	50
		% del total	8,0%	78,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 7

*Planeación estratégica de gestión del talento humano*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			malo	regular	bueno	Total
Planeación estratégica del talento humano	malo	Recuento	1	5	0	6
		% del total	2,0%	10,0%	0,0%	12,0%
	regular	Recuento	3	25	4	32
		% del total	6,0%	50,0%	8,0%	64,0%
	bueno	Recuento	0	9	3	12
		% del total	0,0%	18,0%	6,0%	24,0%
Total		Recuento	4	39	7	50
		% del total	8,0%	78,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

			Planeación estratégica de gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planeación estratégica de gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 8

*Talento humano*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			malo	regular	bueno	Total
Talento humano	malo	Recuento	3	10	0	13
		% del total	6,0%	20,0%	0,0%	26,0%
	regular	Recuento	0	23	2	25
		% del total	0,0%	46,0%	4,0%	50,0%
	bueno	Recuento	1	6	5	12
		% del total	2,0%	12,0%	10,0%	24,0%
Total		Recuento	4	39	7	50
		% del total	8,0%	78,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

			Talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 9

*Optimización del capital humano*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			malo	regular	bueno	Total
Optimización del capital humano	malo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	4,0%	4,0%	0,0%	8,0%
	regular	Recuento	2	31	3	36
		% del total	4,0%	62,0%	6,0%	72,0%
	bueno	Recuento	0	6	4	10
		% del total	0,0%	12,0%	8,0%	20,0%
Total		Recuento	4	39	7	50
		% del total	8,0%	78,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

			Optimización del capital humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Optimización del capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,646*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,646*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

ANEXO

Anexo 1:

Cuestionario de Gestión del talento humano

Edad:

Sexo: ____

Fecha: ____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Opciones de respuesta

- 1 = Nunca
- 2= Casi nunca
- 3= Algunas veces
- 4= Casi siempre
- 5= Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	La empresa reconoce su rol estratégico en la organización					
2	Cree usted que las estrategias de la empresa pueden competir contra otras empresas de su especialidad					
3	La empresa gestiona correctamente sus estrategias de producción					
4	La empresa ha implementado nuevos modelos de gestión					
5	La empresa hace un manejo correcto del tiempo de sus colaboradores orientado a resultados					
6	Cree usted que la empresa gestiona justamente la competencia y el logro					
7	La empresa identifica su talento y lo ubica en un área según su perfil ocupacional					
8	La empresa gestiona efectivamente la capacidad del personal para un resultado óptimo					
9	Cree usted que su talento es esencial para la organización					
10	La empresa respeta las políticas de la organización					
11	Cree usted que la empresa se compromete con la superación de sus colaboradores					
12	Los colaboradores de la empresa migrarían a la competencia si ofrecieran un mejor desarrollo profesional					
13	Cree usted que la empresa realiza una minuciosa evaluación profesional de sus colaboradores					
14	Cree usted que el personal de la empresa ha sido evaluado eficientemente					
15	Cree usted que en la empresa existe una competencia justa y leal					
16	Cree usted que el personal de la empresa es apto para el puesto que ocupan					
17	Cree usted que contar con un tutor mejoraría el tiempo, energía y conocimiento de todos					
18	La empresa invierte en la capacitación de los colaboradores					
19	La empresa capacita a su personal con profesionales y especializados					
20	La empresa capacita a sus colaboradores para mejorar su rendimiento					
21	Cree usted que la empresa promueve el desarrollo personal					
22	Cree usted que el desarrollo de los colaboradores de la empresa es inferior que la competencia					
23	Cree usted que su capacidad personal logra la diferenciación de la empresa con la competencia					
24	La empresa reconoce sus habilidades y experiencias de los colaboradores					
25	Cree usted que sus habilidades son obsoletas y necesita aprender nuevos métodos de trabajo					
26	Cree usted que sus habilidades contribuyen en la diferenciación de la empresa con la competencia					
27	La empresa se compromete con el desarrollo de habilidades de su personal					
28	La empresa gestiona al máximo su conocimiento					
29	Cree usted que la empresa prioriza el conocimiento antes que la experiencia					
30	La empresa invierte en el conocimiento de sus colaboradores					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 1:

Cuestionario de Satisfacción laboral

Edad: ____

Sexo: ____

Fecha: ____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Opciones de respuesta

1 = Nunca

2= Casi nunca

3= Algunas veces

4= Casi siempre

5= Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Cree usted que los colaboradores de la empresa son reconocidos como el alma de la organización					
2	Cree usted que los colaboradores logran reconocer el éxito de la empresa como suyo					
3	Cree usted que el reconocimiento social contribuye en la satisfacción del colaborador					
4	Cree usted que la empresa se compromete con sus colaboradores					
5	La empresa se comprometió con capacitar a sus trabajadores					
6	Cree usted que la insatisfacción laboral se debe al poco interés de capacitar a los colaboradores					
7	La empresa se esfuerza en mejorar sus capacidades					
8	Cree usted que la empresa brinda las mismas oportunidades laborales para ambos sexos					
9	Cree usted que la empresa cumple con sus obligaciones hacia los colaboradores					
10	La empresa brinda oportunidades de ascender a sus colaboradores					
11	Cree usted que en la empresa los colaboradores cumplen con las condiciones de trabajo					
12	Cree usted que el nivel de los colaboradores de la empresa es superior al de otras empresas					
13	La empresa cumple con mantener la mejor relación con sus colaboradores y el sindicato					
14	Cree usted que la empresa evalúa el nivel de sus colaboradores periódicamente					
15	Cree usted que es necesario realizar un estudio sobre la aceptación y la integridad de los colaboradores					
16	Cree usted que en la empresa existe un ambiente laboral estable con la actividad sindical					
17	Cree usted que la empresa evalúa el nivel de sus colaboradores					
18	Cree usted que el absentismo afecta a los demás colaboradores que sí cumplen con sus funciones					
19	La empresa informa a sus colaboradores sobre el nivel actual en que se encuentran					
20	Cree usted que la empresa incentiva la participación de jóvenes en su centro laboral					
21	La empresa aplica estrategias para el descubrimiento de talentos					
22	La empresa implementa estrategias para motivar a sus colaboradores					
23	La empresa ejerce estrategias para mantener satisfecho a sus colaboradores en su puesto de trabajo					
24	La empresa desarrolla el talento de sus colaboradores					
25	La empresa fomenta la incorporación de nuevos talentos jóvenes					
26	Cree usted que el puesto que está desempeñando lo hace sentir motivado					
27	La empresa ofrece una carrera de línea para sus colaboradores					
28	La empresa cumple con los acuerdos económicos por su desempeño					
29	Cree usted que las recompensas aseguran un mejoramiento en sus actividades laborales					
30	La empresa premia a sus colaboradores que cumplen las metas propuestas					

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 2:
Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Darien Barramedo Rodríguez Galán

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: ***“Gestión del talento humano y su relación en la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho - 2018”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Cervantes Porras Luigi Pierre
D.N.I: 76466436



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		MD	D	A	MD	D	A	MD	D	A	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO											
1	La empresa reconoce su rol estratégico en la organización			✓			✓			✓	
2	Cree usted que las estrategias de la empresa pueden competir contra otras empresas de su especialidad			✓			✓			✓	
3	La empresa gestiona correctamente sus estrategias de producción			✓			✓			✓	
4	La empresa ha implementado nuevos modelos de gestión			✓			✓			✓	
5	La empresa hace un manejo correcto del tiempo de sus colaboradores orientado a resultados			✓			✓			✓	
6	Cree usted que la empresa gestiona justamente la competencia y el logro			✓			✓			✓	
7	La empresa identifica su talento y lo ubica en un área según su perfil ocupacional			✓			✓			✓	
8	La empresa gestiona efectivamente la capacidad del personal para un resultado óptimo			✓			✓			✓	
9	Cree usted que su talento es esencial para la organización			✓			✓			✓	
10	La empresa respeta las políticas de la organización			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 2: TALENTO HUMANO											
11	Cree usted que la empresa se compromete con la superación de sus colaboradores			✓			✓			✓	
12	Los colaboradores de la empresa migrarían a la competencia si ofrecieran un mejor desarrollo profesional			✓			✓			✓	
13	Cree usted que la empresa realiza una minuciosa evaluación profesional de sus colaboradores			✓			✓			✓	
14	Cree usted que el personal de la empresa ha sido evaluado eficientemente			✓			✓			✓	
15	Cree usted que en la empresa existe una competencia justa y leal			✓			✓			✓	
16	Cree usted que el personal de la empresa es apto para el puesto que ocupan			✓			✓			✓	
17	Cree usted que contar con un tutor mejoraría el tiempo, energía y conocimiento de todos			✓			✓			✓	
18	La empresa invierte en la capacitación de los colaboradores			✓			✓			✓	
19	La empresa capacita a su personal con profesionales y especializados			✓			✓			✓	
20	La empresa capacita a sus colaboradores para mejorar su rendimiento			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 3: OPTIMIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO											
21	Cree usted que la empresa promueve el desarrollo personal			✓			✓			✓	
22	Cree usted que el desarrollo de los colaboradores de la empresa es inferior que la competencia			✓			✓			✓	
23	Cree usted que su capacidad personal logra la diferenciación de la empresa con la competencia			✓			✓			✓	
24	La empresa reconoce sus habilidades y experiencias de los colaboradores			✓			✓			✓	
25	Cree usted que sus habilidades son obsoletas y necesita aprender nuevos métodos de trabajo			✓			✓			✓	
26	Cree usted que sus habilidades contribuyen en la diferenciación de la empresa con la competencia			✓			✓			✓	
27	La empresa se compromete con el desarrollo de habilidades de su personal			✓			✓			✓	
28	La empresa gestiona al máximo su conocimiento			✓			✓			✓	
29	Cree usted que la empresa prioriza el conocimiento antes que la experiencia			✓			✓			✓	
30	La empresa invierte en el conocimiento de sus colaboradores			✓			✓			✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: El instrumento es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : Darlen Barramedo Rodríguez Galán..... DNI: 29944251

Especialidad del validador: Medicina..... 1945716460

06 de Octubre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹									Relevancia²									Claridad³			Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA						
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																						
31	Cree usted que los colaboradores de la empresa son reconocidos como el alma de la organización				✓							✓						✓					
32	Cree usted que los colaboradores logran reconocer el éxito de la empresa como suyo				✓							✓						✓					
33	Cree usted que el reconocimiento social contribuye en la satisfacción del colaborador				✓							✓						✓					
34	Cree usted que la empresa se compromete con sus trabajadores para retener a sus colaboradores								✓											✓			
35	La empresa se comprometió con capacitar a sus colaboradores				✓							✓								✓			
36	Cree usted que la insatisfacción laboral se debe al poco interés de capacitar a los colaboradores				✓							✓								✓			
37	La empresa se esfuerza en mejorar sus capacidades								✓											✓			
38	Cree usted que la empresa brinda las mismas oportunidades laborales para ambos sexos				✓							✓								✓			
39	Cree usted que la empresa cumple con sus obligaciones hacia los colaboradores				✓							✓								✓			
40	La empresa brinda oportunidades de ascender a sus colaboradores				✓							✓								✓			
	DIMENSIÓN 2: PARTICIPACIÓN LABORAL																						
41	Cree usted que en la empresa los colaboradores cumplen con las condiciones de trabajo	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Sugerencias	
42	Cree usted que el nivel de los colaboradores de la empresa es superior al de otras empresas				✓							✓								✓			
43	La empresa cumple con mantener la mejor relación con sus colaboradores y el sindicato				✓							✓								✓			
44	Cree usted que la empresa evalúa el nivel de sus colaboradores periódicamente				✓							✓								✓			
45	Cree usted que es necesario realizar un estudio sobre la aceptación y la integridad de los colaboradores				✓							✓								✓			
46	Cree usted que en la empresa existe un ambiente laboral estable con la actividad sindical				✓							✓								✓			
47	Cree usted que la empresa evalúa el nivel de sus colaboradores				✓							✓								✓			
48	Cree usted que el absentismo afecta a los demás colaboradores que si cumplen con sus funciones				✓							✓								✓			
49	La empresa informa a sus colaboradores sobre el nivel actual en que se encuentran				✓							✓								✓			
50	Cree usted que la empresa incentiva la participación de jóvenes en su centro laboral				✓							✓								✓			
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN																						
51	La empresa aplica estrategias para el descubrimiento de talentos	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	Sugerencias	
52	La empresa implementa estrategias para motivar a sus colaboradores				✓							✓								✓			
53	La empresa ejerce estrategias para mantener satisfecho a sus colaboradores en su puesto de trabajo				✓							✓								✓			
54	La empresa desarrolla el talento de sus colaboradores								✓											✓			
55	La empresa fomenta la incorporación de nuevos talentos jóvenes								✓											✓			
56	Cree usted que el puesto que está desempeñando lo hace sentir motivado				✓							✓								✓			
57	La empresa ofrece una carrera de línea para sus colaboradores				✓							✓								✓			
58	La empresa cumple con los acuerdos económicos por su desempeño				✓							✓								✓			
59	Cree usted que las recompensas aseguran un mejoramiento en sus actividades laborales				✓							✓								✓			
60	La empresa premia a sus colaboradores que cumplen las metas propuestas				✓							✓								✓			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: El instrumento es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : Darlen Barramedo Rodríguez Galán..... DNI: 20344351

Especialidad del validador: INGENIERIA CIVIL.....

06 de Octubre del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Jesús Romero Pacora

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: ***"Gestión del talento humano y su relación en la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho - 2018"*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Cervantes Porras Luigi Pierre

D.N.I: 76466436



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO												
1	La empresa reconoce su rol estratégico en la organización												
2	Cree usted que las estrategias de la empresa pueden competir contra otras empresas de su especialidad												
3	La empresa gestiona correctamente sus estrategias de producción												
4	La empresa ha implementado nuevos modelos de gestión												
5	La empresa hace un manejo correcto del tiempo de sus colaboradores orientado a resultados												
6	Cree usted que la empresa gestiona justamente la competencia y el logro												
7	La empresa identifica su talento y lo ubica en un área según su perfil ocupacional												
8	La empresa gestiona efectivamente la capacidad del personal para un resultado óptimo												
9	Cree usted que su talento es esencial para la organización												
10	La empresa respeta las políticas de la organización												
DIMENSIÓN 2: TALENTO HUMANO													
11	Cree usted que la empresa se compromete con la superación de sus colaboradores	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	D	A	MA	Sugerencias
12	Los colaboradores de la empresa migrarían a la competencia si ofrecieran un mejor desarrollo profesional												
13	Cree usted que la empresa realiza una minuciosa evaluación profesional de sus colaboradores												
14	Cree usted que el personal de la empresa ha sido evaluado eficientemente												
15	Cree usted que en la empresa existe una competencia justa y leal												
16	Cree usted que el personal de la empresa es apto para el puesto que ocupan												
17	Cree usted que contar con un tutor mejoraría el tiempo, energía y conocimiento de todos												
18	La empresa invierte en la capacitación de los colaboradores												
19	La empresa capacita a su personal con profesionales y especializados												
20	La empresa capacita a sus colaboradores para mejorar su rendimiento												
DIMENSIÓN 3: OPTIMIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO													
21	Cree usted que la empresa promueve el desarrollo personal	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	D	A	MA	Sugerencias
22	Cree usted que el desarrollo de los colaboradores de la empresa es inferior que la competencia												
23	Cree usted que su capacidad personal logra la diferenciación de la empresa con la competencia												
24	La empresa reconoce sus habilidades y experiencias de los colaboradores												
25	Cree usted que sus habilidades son obsoletas y necesita aprender nuevos métodos de trabajo												
26	Cree usted que sus habilidades contribuyen en la diferenciación de la empresa con la competencia												
27	La empresa se compromete con el desarrollo de habilidades de su personal												
28	La empresa gestiona al máximo su conocimiento												
29	Cree usted que la empresa prioriza el conocimiento antes que la experiencia												
30	La empresa invierte en el conocimiento de sus colaboradores												



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jesús Romero Pacora DNI: 06253522

Especialidad del validador: TEMATICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de Octubre del 2018

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL													
31	Cree usted que los colaboradores de la empresa son reconocidos como el alma de la organización													
32	Cree usted que los colaboradores logran reconocer el éxito de la empresa como suyo													
33	Cree usted que el reconocimiento social contribuye en la satisfacción del colaborador													
34	Cree usted que la empresa se compromete con sus trabajadores para retener a sus colaboradores													
35	La empresa se comprometió con capacitar a sus colaboradores													
36	Cree usted que la insatisfacción laboral se debe al poco interés de capacitar a los colaboradores													
37	La empresa se esfuerza en mejorar sus capacidades													
38	Cree usted que la empresa brinda las mismas oportunidades laborales para ambos sexos													
39	Cree usted que la empresa cumple con sus obligaciones hacia los colaboradores													
40	La empresa brinda oportunidades de ascender a sus colaboradores													
	DIMENSIÓN 2: PARTICIPACIÓN LABORAL													
41	Cree usted que en la empresa los colaboradores cumplen con las condiciones de trabajo													
42	Cree usted que el nivel de los colaboradores de la empresa es superior al de otras empresas													
43	La empresa cumple con mantener la mejor relación con sus colaboradores y el sindicato													
44	Cree usted que la empresa evalúa el nivel de sus colaboradores periódicamente													
45	Cree usted que es necesario realizar un estudio sobre la aceptación y la integridad de los colaboradores													
46	Cree usted que en la empresa existe un ambiente laboral estable con la actividad sindical													
47	Cree usted que la empresa evalúa el nivel de sus colaboradores													
48	Cree usted que el absentismo afecta a los demás colaboradores que si cumplen con sus funciones													
49	La empresa informa a sus colaboradores sobre el nivel actual en que se encuentran													
50	Cree usted que la empresa incentiva la participación de jóvenes en su centro laboral													
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN													
51	La empresa aplica estrategias para el descubrimiento de talentos													
52	La empresa implementa estrategias para motivar a sus colaboradores													
53	La empresa ejerce estrategias para mantener satisfecho a sus colaboradores en su puesto de trabajo													
54	La empresa desarrolla el talento de sus colaboradores													
55	La empresa fomenta la incorporación de nuevos talentos jóvenes													
56	Cree usted que el puesto que está desempeñando lo hace sentir motivado													
57	La empresa ofrece una carrera de línea para sus colaboradores													
58	La empresa cumple con los acuerdos económicos por su desempeño													
59	Cree usted que las recompensas aseguran un mejoramiento en sus actividades laborales													
60	La empresa premia a sus colaboradores que cumplen las metas propuestas													



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

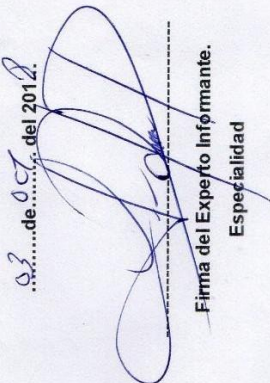
Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jesús Romero Pacora DNI: 06253522

Especialidad del validador:
Técnico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 05 del 2012

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 3:
Matriz de
consistencia

Título	Problemas	Objetivos	Operacionalización de variable									
	Problema general	Objetivo general	Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición			
Gestión del talento humano y su relación en la satisfacción laboral del personal de Cottons jeans, en san juan de Lurigancho 2018	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans en el año 2018?	Existe una relación significativa de la Gestión del Talento humano en la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans SAC. Lima – 2018.	Gestión del talento humano	Según Cuesta (2016) La gestión de Recursos humanos o Gestión Humana o Gestión del talento humano tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de las personas como seres sociales. (p.24)	Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones de Gestión del Talento Humano; 3 dimensiones y 9 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert.	Planeación estratégica de gestión del talento humano (Cuesta, 2016, p.24)	Planificación	1	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre			
								2				
								3				
								4				
							Gestión	5				
								6				
								7				
								8				
						Talento humano (Cuesta, 2016, p.18)	Organización	9				
								10				
								11				
							Desarrollo profesional	12				
								13				
								14				
							Nivel del talento	15				
								16				
								17				
								18				
	¿Cuál es la relación entre la planeación estratégica de gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans en el año 2018?	La planeación estratégica de gestión del talento humano tiene relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans.				Optimización del capital humano (Cuesta, 2016, p.40)	Aprendizaje y formación	19				
								20				
							Desarrollo personal	21				
								22				
								23				
							Habilidades y talentos	24				
								25				
								26				
								27				
							Conocimiento	28				

[illegible]

Anexo 4:

Tabla de especificaciones de la variable 2: Satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Ítems	Escalas de medición
Satisfacción laboral	Compromiso organizacional	Reconocimiento	1	Cree usted que los colaboradores de la empresa son reconocidos como el alma de la organización	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
			2	Cree usted que los colaboradores logran reconocer el éxito de la empresa como suyo	
			3	Cree usted que el reconocimiento social contribuye en la satisfacción del colaborador	
		Capacitación	4	Cree usted que la empresa se compromete con sus trabajadores	
			5	La empresa se comprometió con capacitar a sus trabajadores	
			6	Cree usted que la insatisfacción laboral se debe al poco interés de capacitar a los colaboradores	
			7	La empresa se esfuerza en mejorar sus capacidades	
		Obligación y oportunidades	8	Cree usted que la empresa brinda las mismas oportunidades laborales para ambos sexos	
			9	Cree usted que la empresa cumple con sus obligaciones hacia los colaboradores	
			10	La empresa brinda oportunidades de ascender a sus colaboradores	
	Participación laboral	Capacidad	11	Cree usted que en la empresa los colaboradores cumplen con las condiciones de trabajo	
			12	Cree usted que el nivel de los colaboradores de la empresa es superior al de otras empresas	
			13	La empresa cumple con mantener la mejor relación con sus colaboradores y el sindicato	
		Evaluación	14	Cree usted que la empresa evalúa el nivel de sus colaboradores periódicamente	
			15	Cree usted que es necesario realizar un estudio sobre la aceptación y la integridad de los colaboradores	
			16	Cree usted que en la empresa existe un ambiente laboral estable con la actividad sindical	
			17	Cree usted que la empresa evalúa el nivel de sus colaboradores	
		Situación laboral	18	Cree usted que el absentismo afecta a los demás colaboradores que si cumplen con sus funciones	
			19	La empresa informa a sus colaboradores sobre el nivel actual en que se encuentran	
			20	Cree usted que la empresa incentiva la participación de jóvenes en su centro laboral	
	Motivación	Estrategias	21	La empresa aplica estrategias para el descubrimiento de talentos	
			22	La empresa implementa estrategias para motivar a sus colaboradores	
			23	La empresa ejerce estrategias para mantener satisfecho a sus colaboradores en su puesto de trabajo	
		Desarrollo	24	La empresa desarrolla el talento de sus colaboradores	
			25	La empresa fomenta la incorporación de nuevos talentos jóvenes	
			26	Cree usted que el puesto que está desempeñando lo hace sentir motivado	
			27	La empresa ofrece una carrera de línea para sus colaboradores	
		Recompensas	28	La empresa cumple con los acuerdos económicos por su desempeño	
			29	Cree usted que las recompensas aseguran un mejoramiento en sus actividades laborales	
			30	La empresa premia a sus colaboradores que cumplen las metas propuestas	

Anexo 4:

Tabla de especificaciones de la variable 1: Gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	ítems	Escalas de medición
Gestión del talento humano	Planeación estratégica del talento humano	Planificación	1	La empresa reconoce su rol estratégico en la organización	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
			2	Cree usted que las estrategias de la empresa pueden competir contra otras empresas de su especialidad	
			3	La empresa gestiona correctamente sus estrategias de producción	
		Gestión	4	La empresa ha implementado nuevos modelos de gestión	
			5	La empresa hace un manejo correcto del tiempo de sus colaboradores orientado a resultados	
			6	Cree usted que la empresa gestiona justamente la competencia y el logro	
			7	La empresa identifica su talento y lo ubica en un área según su perfil ocupacional	
		Organización	8	La empresa gestiona efectivamente la capacidad del personal para un resultado óptimo	
			9	Cree usted que su talento es esencial para la organización	
			10	La empresa respeta las políticas de la organización	
	Talento humano	Desarrollo profesional	11	Cree usted que la empresa se compromete con la superación de sus colaboradores	
			12	Los colaboradores de la empresa migrarían a la competencia si ofrecieran un mejor desarrollo profesional	
			13	Cree usted que la empresa realiza una minuciosa evaluación profesional de sus colaboradores	
		Nivel del talento	14	Cree usted que el personal de la empresa ha sido evaluado eficientemente	
			15	Cree usted que en la empresa existe una competencia justa y leal	
			16	Cree usted que el personal de la empresa es apto para el puesto que ocupan	
			17	Cree usted que contar con un tutor mejoraría el tiempo, energía y conocimiento de todos	
		Aprendizaje y formación	18	La empresa invierte en la capacitación de los colaboradores	
			19	La empresa capacita a su personal con profesionales y especializados	
			20	La empresa capacita a sus colaboradores para mejorar su rendimiento	
	Optimización del capital humano	Desarrollo personal	21	Cree usted que la empresa promueve el desarrollo personal	
			22	Cree usted que el desarrollo de los colaboradores de la empresa es inferior que la competencia	
			23	Cree usted que su capacidad personal logra la diferenciación de la empresa con la competencia	
		Habilidades y talentos	24	La empresa reconoce sus habilidades y experiencias de los colaboradores	
			25	Cree usted que sus habilidades son obsoletas y necesita aprender nuevos métodos de trabajo	
			26	Cree usted que sus habilidades contribuyen en la diferenciación de la empresa con la competencia	
			27	La empresa se compromete con el desarrollo de habilidades de su personal	
		Conocimiento	28	La empresa gestiona al máximo su conocimiento	
			29	Cree usted que la empresa prioriza el conocimiento antes que la experiencia	
			30	La empresa invierte en el conocimiento de sus colaboradores	

Anexo 5:

V.Aiken (Gestión del talento humano)

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 2	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 3	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 14	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido

ITEM 16	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 22	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 24	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 25	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 26	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 27	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 28	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 29	<i>Relevancia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 30	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido

V.Aiken (Satisfacción laboral)

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 2	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 3	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 4	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 6	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 14	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

ITEM 16	Relevancia	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 17	Relevancia	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	Pertinencia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 18	Relevancia	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	Pertinencia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 19	Relevancia	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	Relevancia	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 21	Relevancia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	3	4	3.5	0.71	0.83	Valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 22	Relevancia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 23	Relevancia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 24	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	3	3	3	0.00	0.67	No valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 25	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 26	Relevancia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 27	Relevancia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 28	Relevancia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Claridad	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
ITEM 29	Relevancia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 30	Relevancia	4	3	3.5	0.71	0.83	Valido
	Pertinencia	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Anexo 6:

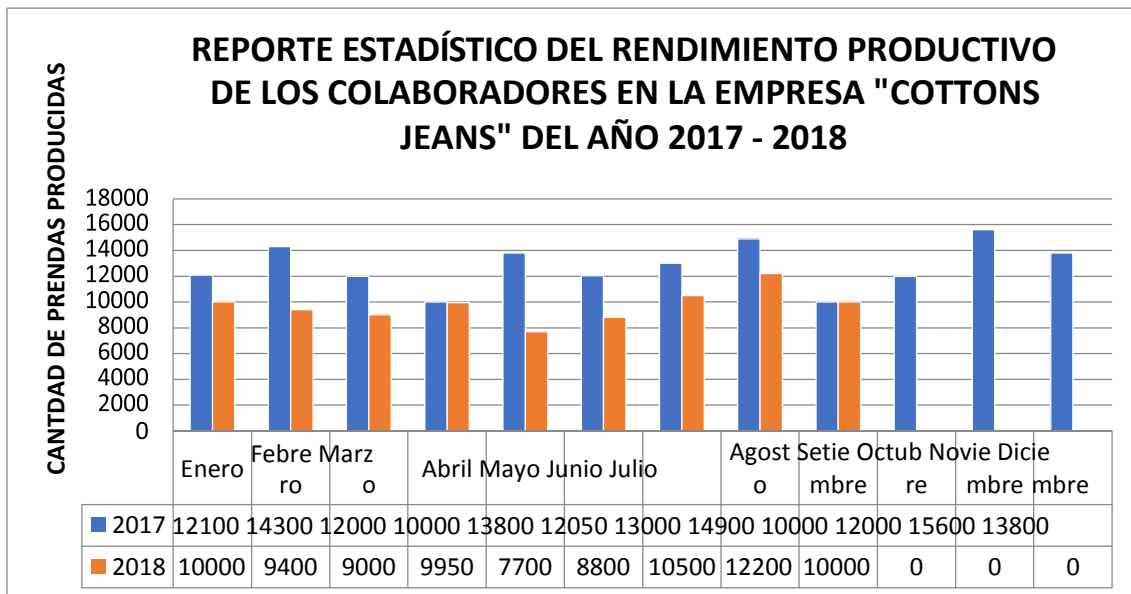
Captura Gráfica de base de datos SPSS

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																			
Muestra	Dimensión Planeación estratégica											Dimensión Talento humano											Dimensión Optimización del capital humano											total	
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	tem1	0	pp	item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	pp	item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30		pp
1	5	4	3	4	4	1	4	4	3	4	36		4	3	4	3	4	2	4	3	3	5	35	4	4	1	3	3	2	2	4	5	1	29	100
2	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	37		4	4	5	4	2	3	2	4	3	4	35	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	109
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36		4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	37	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35	108
4	5	4	3	3	4	2	4	4	3	3	35	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	5	33	3	4	3	3	3	3	4	5	2	33	101	
5	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	35	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	102
6	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	32	4	4	3	4	3	4	4	3	2	5	36	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	33	101	
7	1	4	3	3	2	5	4	4	3	3	32	1	4	2	4	4	4	4	3	3	4	33	3	5	5	3	4	4	4	5	1	5	39	104	
8	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	37	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	38	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	42	117	
9	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	32	4	4	3	4	3	4	4	3	2	5	36	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	34	102	
10	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	37	1	4	2	4	4	4	2	4	3	4	32	4	4	3	4	4	1	4	4	2	5	35	104	
11	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	35	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	32	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36	103	
12	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	35	4	2	4	2	2	3	4	3	4	1	29	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	34	98
13	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	39	5	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4	37	4	4	3	3	4	2	2	4	5	5	36	112
14	4	2	1	4	3	4	2	2	1	4	27	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	32	4	2	4	1	5	3	3	2	4	4	32	91	
15	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	37	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	34	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	37	108	
16	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	36	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	29	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	36	101	
17	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	34	3	2	4	2	2	3	4	3	2	5	30	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	31	95	
18	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	35	4	3	3	3	3	3	2	2	3	5	4	32	105
19	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	33	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	31	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	35	99	
20	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3	35	1	5	2	5	4	2	4	4	3	5	35	3	4	4	3	3	3	2	4	4	5	35	105	
21	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	37	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	36	109	
22	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	25	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	28	2	3	4	2	3	2	2	3	2	4	27	80	
23	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	42	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	45	134
24	5	4	3	3	3	4	2	4	3	3	34	2	2	4	2	4	4	1	4	3	3	29	3	5	5	3	4	3	3	5	5	4	40	103	
25	4	2	4	4	2	5	4	2	4	4	35	3	2	4	2	2	5	4	4	4	4	34	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	39	108	
26	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	38	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	35	4	2	4	3	4	2	2	2	5	4	32	105	
27	4	4	3	1	4	4	3	4	3	1	31	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	33	102	
28	4	2	4	4	3	5	4	2	4	4	36	5	2	3	2	2	3	4	2	4	4	31	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	37	104	
29	4	4	3	1	4	3	3	4	3	1	30	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	38	1	4	3	3	3	3	3	5	4	3	32	100	
30	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	1	4	3	4	3	3	4	4	3	1	30	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	39	106
31	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	39	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	36	114	
32	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	36	109
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	39	4	4	3	4	3	1	3	5	4	3	34	112	
34	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	38	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	31	104
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	109
36	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	39	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34	108
37	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	33	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36	106
38	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	33	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	29	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36	98	
39	5	4	3	4	2	5	4	4	3	4	38	3	3	4	3	4	2	5	5	5	4	38	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	35	111	
40	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	35	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	98	
41	4	4	3	4	3	2	5	4	3	4	36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	4	2	4	3	4	3	3	2	4	2	31	105	
42	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	39	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	114	
43	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	20	3	2	1	2	2	2	4	3	3	4	26	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	22	68	
44	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	44	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	43	5	4	3	5	2	5	5	4	5	1	39	126	
45	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	38	4	2	5	2	4	3	4	4	3	5	36	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	35	109	
46	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	34	4	2	4	2	2	3	3	3	4	3	30	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	33	97	
47	5	4	3	4	4	2	4	4	3	4	37	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	36	4	4	3	3	3	2	2	4	5	2	32	105
48	4	4	3	1	3	4	4	4	3	1	31	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36	1	2	4	3	3	3	3	2	4	4	29	96	
49	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	32	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	35	104
50	3	3	5	3	2	5	4	3	5	3	36	1	4	2	4	3	4	4	3	4	3	32	3	2	5	5	3	4	4	3	3	5	37	105	

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL																																			
Muestra	Dimensión Compromiso Organizacional											Dimensión Participación laboral										Dimensión Motivación										total			
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	tem1	0 pp	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	pp	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29		item30	pp	
1	5	4	4	2	3	3	5	4	3	3	36	4	4	3	4	4	3	5	3	2	2	34	4	4	4	3	2	2	5	4	3	4	35	105	
2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	31	4	2	4	4	5	3	4	4	3	3	36	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	34	101	
3	3	4	4	4	2	2	5	4	3	4	35	4	4	3	4	4	2	5	4	3	3	36	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	34	105	
4	5	4	4	2	3	3	5	4	3	3	36	3	4	3	3	1	3	5	2	3	3	30	5	4	4	2	3	3	5	4	3	3	36	102	
5	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	31	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	33	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	31	95	
6	3	4	4	4	2	2	5	4	3	4	35	4	3	3	3	4	2	5	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	36	108	
7	2	4	3	4	3	3	4	4	3	1	31	1	4	3	3	2	3	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	34	97	
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	38	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	120	
9	4	4	4	3	2	2	5	4	3	4	35	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36	108
10	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	34	1	4	4	4	2	3	4	4	1	4	31	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	34	99	
11	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	34	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	34	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	36	104	
12	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	34	4	2	4	4	3	4	1	2	4	3	31	4	5	4	2	4	3	4	2	4	4	36	101	
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	5	4	3	4	3	5	4	3	2	2	35	1	4	4	3	2	2	5	4	3	4	32	109	
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36	2	2	1	4	3	4	3	4	3	3	29	4	2	4	4	3	3	4	2	1	4	31	96	
15	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	34	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	32	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	34	100	
16	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	31	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	30	5	4	4	2	3	3	5	4	3	3	36	97	
17	3	4	4	4	2	2	5	4	3	4	35	3	2	4	4	1	2	5	2	3	3	29	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	31	95	
18	2	4	3	4	3	3	4	4	3	1	31	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	34	3	4	4	4	2	2	5	4	3	4	35	100	
19	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	34	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	33	103	
20	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	40	1	4	3	3	2	3	5	5	3	2	31	3	3	5	5	3	2	4	4	3	3	35	106	
21	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	37	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	115	
22	1	3	2	5	1	3	4	4	4	4	31	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	75	
23	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	36	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	130	
24	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	30	5	4	4	2	3	3	5	4	3	3	36	103	
25	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35	3	2	4	4	2	4	3	2	3	3	30	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	31	96	
26	1	3	2	5	1	3	4	4	4	4	31	2	4	3	4	3	3	4	4	2	2	31	3	4	4	4	2	2	5	4	3	4	35	97	
27	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	36	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	31	2	4	3	4	3	3	4	4	3	1	31	98	
28	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	5	2	4	4	3	4	3	2	3	3	33	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	31	101	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	31	2	4	3	4	3	3	4	4	3	1	31	92	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	3	4	4	1	4	4	4	3	4	32	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36	108	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40	131	
32	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	36	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	37	108
33	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	4	4	4	4	3	4	3	5	1	3	35	1	3	2	5	1	3	4	4	4	4	31	103	
34	1	3	2	5	1	3	4	4	4	4	31	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	38	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	36	105	
35	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	36	1	4	4	4	1	3	3	4	4	4	32	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	105	
36	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	38	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35	110	
37	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	36	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	34	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	36	106
38	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	2	2	4	4	3	4	3	2	4	3	31	4	5	4	2	4	3	4	2	4	4	36	104	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	3	4	2	5	5	3	2	2	33	4	4	4	3	2	2	5	4	3	4	35	118	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	4	4	3	2	2	4	3	3	29	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	34	83	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36	2	4	1	4	3	3	4	4	3	4	32	108	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	118	
43	2	4	3	4	3	3	4	4	3	1	31	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	76	
44	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	132	
45	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	40	4	4	3	3	5	3	5	2	3	3	35	5	4	4	2	3	3	5	4	3	3	36	111	
46	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	37	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	33	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	31	101	
47	1	3	2	5	1	3	4	4	4	4	31	3	4	3	4	1	3	4	4	2	2	30	3	4	4	4	2	2	5	4	3	4	35	96	
48	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	36	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	32	2	4	3	4	3	3	4	4	3	1	31	99	
49	4	3	3	4	4	4	3																												

Anexo 7:

Reporte estadístico del rendimiento productivo de los colaboradores en la empresa "Cottons jeans" del año 2017 – 2018.

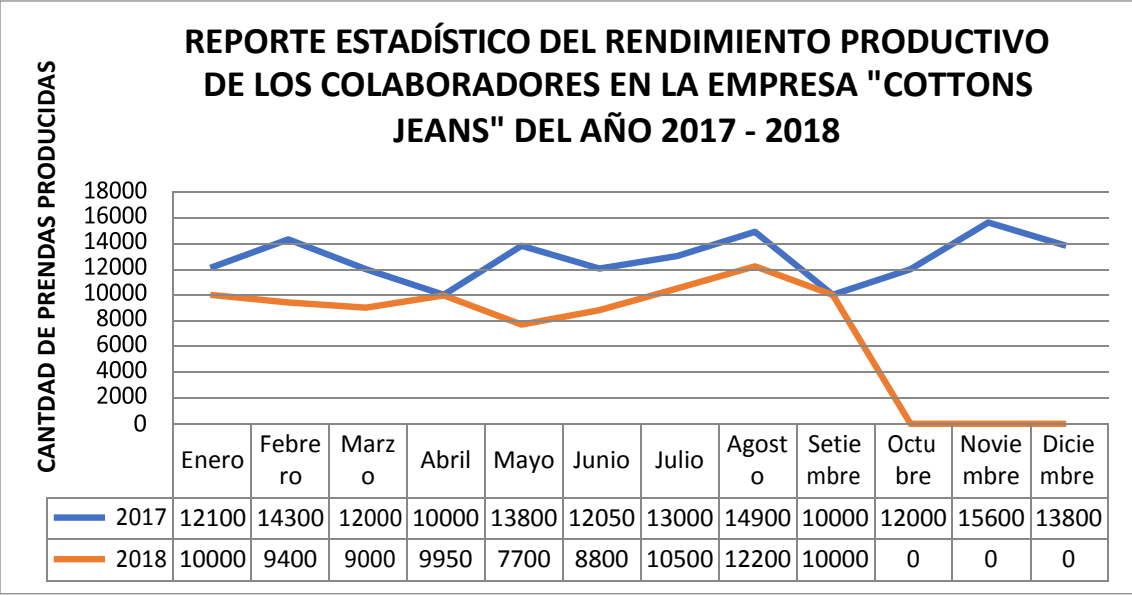


Fuente: Elaboración propia en base a los datos ofrecidos por la empresa.

Cantidad de prendas producidas por los colaboradores de la empresa Cottons Jeans a los años 2017 - 2018.

	2017	2018
MESES	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN
Enero	12100	10000
Febrero	14300	9400
Marzo	12000	9000
Abril	10000	9950
Mayo	13800	7700
Junio	12050	8800
Julio	13000	10500
Agosto	14900	12200
Septiembre	10000	10000
Octubre	12000	-
Noviembre	15600	-
Diciembre	13800	-

Fuente: Elaboración propia en base a los datos ofrecidos por la empresa.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos ofrecidos por la empresa.

Anexo 8:

Porcentaje de Similitud

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=180=1130112692&lang=es&u=1051130636

feedback studio LUIGI PIERRE CERVANTES PORRAS Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción labo /0

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:
Luigi Pierre Cervantes Porras

ASLSOR:
Mgtr. Jesús Romero Pacora

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de las organizaciones

UNIVERSIDAD CÉSAR VALDÍ
UCV
DIRECCIÓN DE ESCUELA
DE ADMINISTRACIÓN
LIMA - ESTE

Resumen de coincidencias

30 %

1	Entregado a Universida...	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	13 %
3	www.eumed.net	<1 %
4	repo.uta.edu.ec	<1 %
5	repositorio.ulvi.edu.ec	<1 %
6	www.scribd.com	<1 %
7	docplayer.es	<1 %

Página: 1 de 92 Número de palabras: 17190

Text-only Report High Resolution Activado

23:40 10/07/2019

Anexo 9:

Autorización de la entidad



GERENCIA GENERAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

San Juan de Lurigancho, 20 de Noviembre de 2018

OFICIO N° 74- 2018 – GG/GDCJ

A quien corresponde:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y dar conocimiento a través de esta carta de la referencia respecto a presentar al Sr. LUIGI PIERRE CERVANTES PORRAS como estudiante universitario en Administración de la Universidad Cesar vallejo – Lima este.

En particular, es necesario explicarle que es política actual de la organización el promover la participación de sus colaboradores en las diversas actividades académicas que brindan los distintos centros de estudios universitarios y las instituciones de carreras técnicas que permiten el mejoramiento de sus conocimientos en las diversas especialidades que les ha tocado ejercer y poder así contribuir con el mejoramiento de su perfil laboral para poder desenvolver en las áreas destinadas demandadas.

Considerando que la universidad ha realizado un convenio de prácticas con nuestra organización, que reafirma la política institucional puesta de manifiesto por la actual administración municipal, se le informa que se ha autorizado al Sr. LUIGI PIERRE CERVANTES PORRAS, el permiso correspondiente para darle las facilidades del caso para el desarrollo de su trabajo de investigación denominado "Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018".

Agradeciendo la atención al presente, aprovecho la ocasión para expresarle mi aprecio y estima.

Atentamente,

COSTURA AZUL S.A.C.

Ing. Cesar Ávila Nurella
PLANTEAMIENTO - 005106


Cesar Ávila Nurella

Sede Central: Calle san Francisco 730 Urb. Acarrunz – San Juan de Lurigancho /Central telefónica: 459 – 0004

Página 1 de 1

Anexo 10:

Acta de aprobación de originalidad de tesis

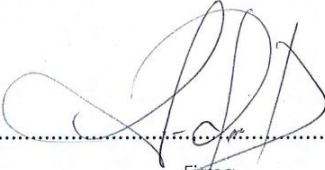
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Jesús Romero Pacora, docente de la Facultad de Ciencias empresariales y Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo Lima este revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018", del estudiante Luigi Pierre Cervantes Porras constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha. San Juan de Lurigancho, 11. Dic. 2018


Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 06753522

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	-------------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 11:

Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Luigi Pierre Cervantes Porras, identificado con DNI N° 76466436, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal de Cottons Jeans, en San Juan de Lurigancho, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 76466436.....

FECHA: 11 de Diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 12:

Autorización de versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MARCO ANTONIO CANDIA MENOR

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUIGI PIERRE CERVANTES PORRAS

INFORME TITULADO:

Gestión del talento humano y su relación con la

satisfacción laboral del personal de Coffins jeans en San Juan de Lurigancho 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 - 12 - 2018

NOTA O MENCIÓN: 15



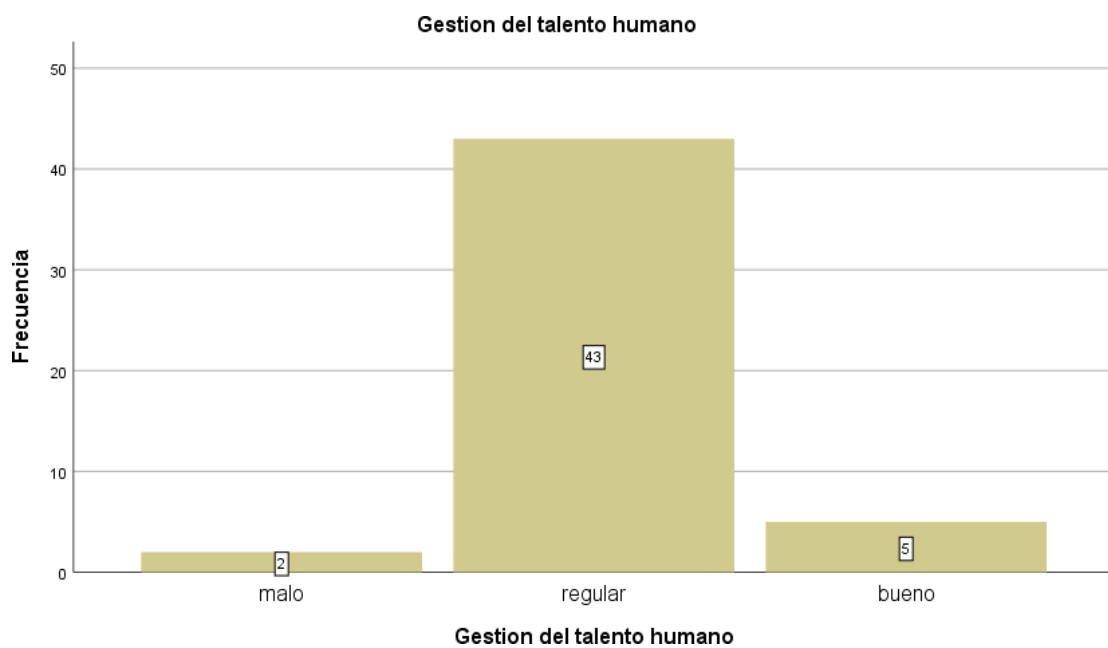
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:

Variable 1 y Variable 2

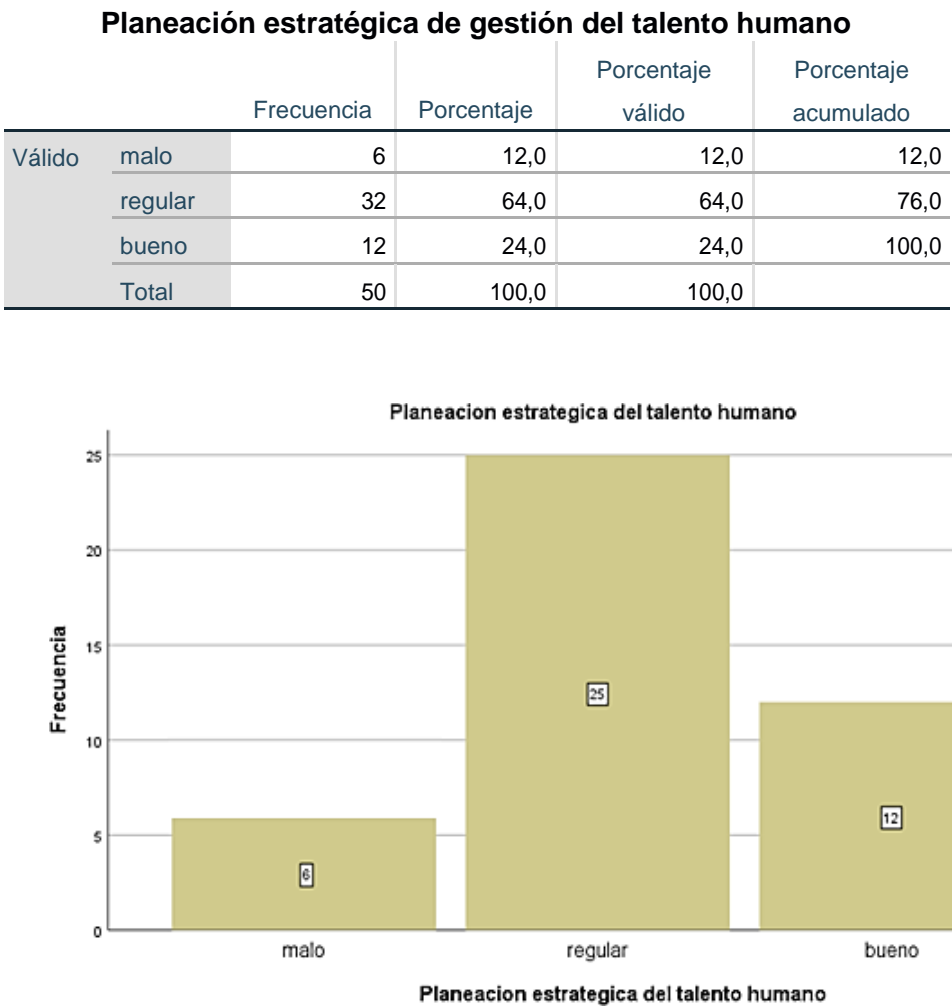
Gestión del talento humano					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	malo	2	4,0	4,0	4,0
	regular	43	86,0	86,0	90,0
	bueno	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



Interpretación:

Como podemos apreciar en la figura de los 50 encuestados el 10.0% indica que bueno y el 86.0% regular, consideran que la Gestión del talento humano influye positivamente en la satisfacción laboral en el personal de Cottons Jeans.

Figura 2:
Dimensión 1 y Variable 2

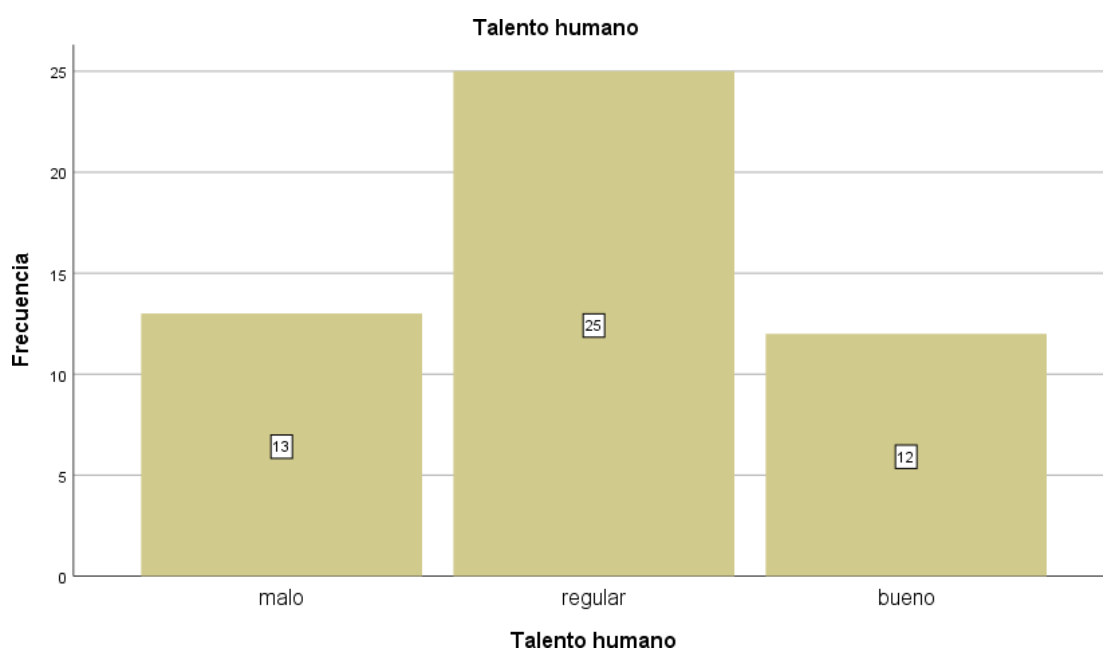


Interpretación:

Como podemos apreciar en la figura de los 50 encuestados el 24.0% indica que bueno y el 64.0% regular, consideran que la planeación estratégica de gestión del humano influye positivamente en la satisfacción laboral en el personal de Cottons Jeans.

Figura 3:
Dimensión 2 y Variable 2

		Talento humano			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	13	26,0	26,0	26,0
	regular	25	50,0	50,0	76,0
	bueno	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



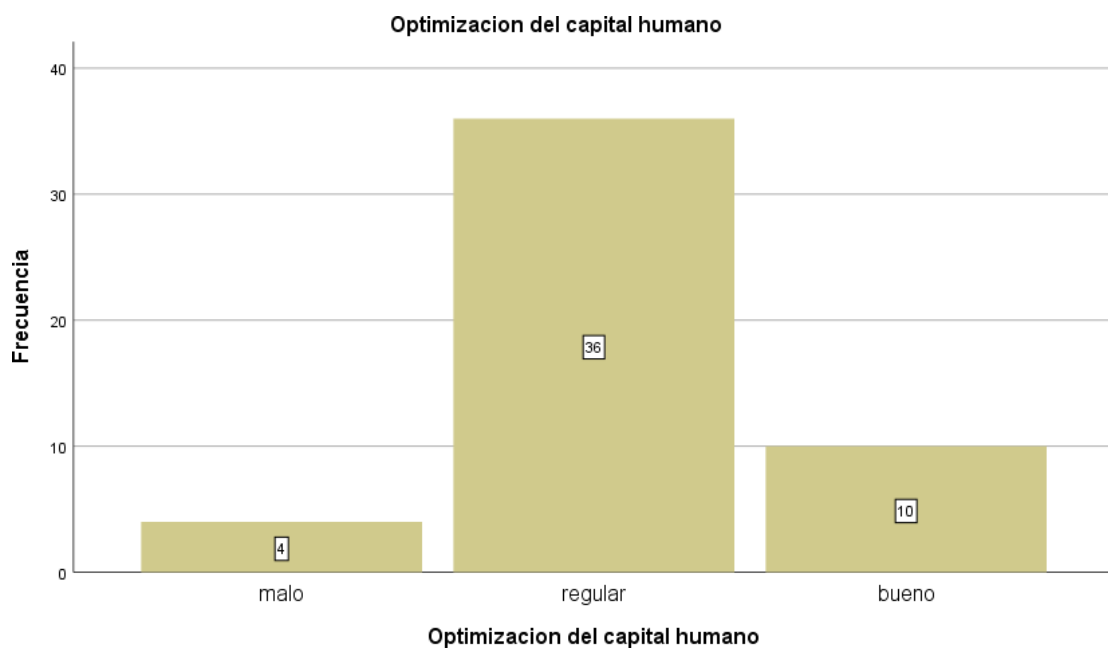
Interpretación:

Como podemos apreciar en la figura de los 50 encuestados el 24.0% indica que bueno y el 50.0% regular, consideran que el talento humano influye positivamente en la satisfacción laboral en el personal de Cottons Jeans.

Figura 4:

Dimensión 3 y Variable 2

Optimización del capital humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	4	8,0	8,0	8,0
	regular	36	72,0	72,0	80,0
	bueno	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



Interpretación:

Como podemos apreciar en la figura de los 50 encuestados el 20.0% indica que bueno y el 72.0% regular, consideran que la optimización del capital humano influye positivamente en la satisfacción laboral en el personal de Cottons Jeans.